جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

استثمار رأس المال البشري وأثره على التنمية في المشاريع الريادية في دولة الكويت

Human Capital Investment and Its Effect in Development of Entrepreneurial Projects in the State of Kuwait

إعداد الطالبة

وفاء مفلح هيال حسين

الرقم الجامعي (401120044)

إشراف

الاستاذ الدكتور محمد عبد العال النعيمي

رسالة قدمت استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

كليـة الأعمال

جامعة الشرق الأوسط

2014

التفويض

أنا **وفاء مفلح هيال حسين** أُفّوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: وفاء مفلح هيال حسين

التاريخ: 22 / 1 / 2014

التوقيع:

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: " **استثمار رأس المال البشري وأثره على التنمية في المشاريع الريادية في دولة الكويت** ".

وقد أجيزت بتاريخ 22 / 1 / 2014

الاسم	أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
الاستاذ الدكتور كامل المغربي	رئيساً	....
الأستاذ الدكتور محمد النعيمي	مشرفاً	....
الدكتور محمد مفضي الكساسبة	ممتحناً خارجياً	....

شكر وتقدير

الحمد لله أولا وأخيرا على جزيل عطائه، الحمد لله الذي أعانني وسدد خطاي، وألهمني الطموح ومن علي بفضله في إنجاز هذه الرسالة.

وأتوجه بالشكر وخالص العرفان مرات ومرات للأستاذ الدكتور **محمد عبد العال النعيمي** الذي منّ علّي بوافر علمه ونبل أخلاقه، فكان نعم المشرف الحريص على إنجاز العمل وتوجيهي بأفكار نيرة ومعلومات ثرية عصرية، فجزاه الله الخير كله،وجعل علمه أجراً وثواباً في ميزان حسناته.

ولا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر إلى السادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة الموقرين على ما بذلاه من جهد في قراءة الرسالة، وعلى عمق مقترحاتهما مما يثري الرسالة. كما أتقدم بعظيم الامتنان والعرفان إلى جامعة الشرق الأوسط ممثلة برئيسها وأعضاء الهيئة التدريسية والإدارية فيها.

ولا يفوتني أن أشكر كل من قدم لي المساعدة والمشورة وساهم في إنجاز هذه الرسالة، وأخص بالذكر من استجاب في تعبئة الاستبانة من السادة المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

والله الموفق

الإهداء

إلى.........

أمي وأبي... إجلالاً وتقديرًا

إخواني وأخواتي... حبّا ووفاء

وطني الحبيب .. تمجيدا واعتزازا

أهدي هذه الرسالة

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

الملخص باللغة العربية

استثمار رأس المال البشري وأثره على التنمية في المشاريع الريادية في دولة الكويت

إعداد
وفاء مفلح هيال حسين
إشراف
الاستاذ الدكتور محمد عبد العال النعيمي

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر متغيرات استثمار رأس المال البشري على التنمية في المشاريع الريادية، وقد شمل مجتمع الدراسة جميع المشاريع الريادية التي تعمل في مختلف القطاعات في دولة الكويت والمنتشرة في المحافظات الستة (العاصمة، وحولي، والأحمدي، والفروانية، والجهراء، ومبارك الكبير) والبالغ عددها (1412) مشروعاً.

أما عينة الدراسة فتكونت من (400) مستجيباً يعملون في المشاريع الريادية المشمولة بالدراسة، وقد اعتمدت الباحثة على مصدرين رئيسين لجمع المعلومات والبيانات هما البيانات الأولية والبيانات الثانوية، وعولجت البيانات باستخدام وسائل الاحصاء الوصفي والاستدلالي، حيث تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) وتحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression).

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها على النحو الاتي: وجود مستوى مرتفع من التأثير في استثمار رأس المال البشري (المعرفة، المؤهلات، الخبرة، الابداع، الابتكار) على التنمية (التنمية الاقتصادية، التنمية الاجتماعية) في المشاريع الريادية في دولة الكويت، من وجهة نظر المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات منها: قيام المشاريع الريادية بتعزيز قدرات الكوادر البشرية العاملة لديها لتمكينها من الوصول إلى حلول أفضل للمشاكل التي تقع في مجال معرفتهم في هذه المشاريع. كذلك قيامها بتوفير كوادر بشرية مدربة وعلى دراية جيدة وتامة مع التأكيد على امتلاكها للمؤهل العلمي المناسب للعمل في المشروع الريادي.

Abstract

Human Capital Investment and Its Effect in Development of Entrepreneurial Projects in the State of Kuwait

Prepared by:
Wafaa Mfelh Hayall Husain

Supervisor
Prof. Mohammed AL Nuaimi

This study aimed to identify human capital investment and Its effect in development of entrepreneurial projects in the State of Kuwait, including study the population of all Entrepreneurship projects that operate various sectors in Kuwait and deployed in the six provinces, the capital, Ahmadi, Farwaniya, Jahra and Mubarak Al-Kabeer, with total of (1412).

The study sample than consist 400 respondents working in Entrepreneurial projects included in the study, has adopted a researcher on exporters presidents to collect information and data are the primary data and secondary data, and processed data using the means of descriptive statistics and inferential, where the use of analysis of simple linear regression (Simple Regression)

The study found a number of results highlighted as follows: there is a high level of influence in the investment of human capital (knowledge, qualifications, experience, creativity, innovation) on development (economic development, social development) in Entrepreneurial projects in Kuwait, from the point of view of managers working in pilot projects in Kuwait.

In light of the findings of the study, the researcher presented a set of recommendations, including: the establishment of Entrepreneurial projects strengthening the capacity of human resources workforce to enable them to have access to the best solutions to the problems which are located in the area of knowledge in these projects. As well as its provision of human cadres trained and well-versed and complete with an emphasis on possession of the appropriate scientific qualified to work in the Entrepreneurial project.

الفصل الأول

مقدمة عامة للدراسة

1-1 تمهيد

2-1 مشكلة الدراسة

3-1 أهداف الدراسة

4-1 أهمية الدراسة

5-1 فرضيات الدراسة

6-1 حدود الدراسة

7-1 التعريف بالمصطلحات

الفصل الأول

مقدمة عامة للدراسة

1-1 تمهيد

أدت المنافسة إلى زيادة الطلب على الأفراد المؤهلين معرفياً من ذوي الخبرة المتقدمة، والمهارة المتميزة في أداء المهمات وتحقيق التميز وأصبح التحدي الرئيس أمام منظمات الأعمال هو مدى قدرتها على تنمية رصيدها من الأفراد المستثمرين من ناحية واستقطاب أفراد جدد متميزين من ناحية أخرى لمواجهة متطلبات الألفية الثالثة من تحديات في غاية الحداثة منها الاهتمام برأس المال الفكري بشكل عام ورأس المال البشري بشكل خاص كأحد مكوناته المهمة (الدوري وصالح، 2009، ص5).

وقد ظهر مفهوم رأس المال البشري نتيجة للتحول نحو الاقتصاد المبني على المعرفة (Knowledge-Based Economy) الأمر الذي دعا إلى ظهور حقل إداري جديد سمي بإدارة المعرفة (Knowledge Management) والذي أصبح ينظر إليه باعتباره ممثلاً حقيقياً لقدرة الشركة على المنافسة وتحقيق النجاح بعد أن كانت المصادر الطبيعية تمثل الثروة الحقيقية للمنظمات (الزيادات، 2008، ص279).

ويمكن القول، إنه طالما كان هناك تحول متسارع نحو اقتصاد المعرفة ومجتمع المعرفة، فإن قوّة التغيير الصاعدة في المنظمات هي باتجاه رأس المال الفكري وتكوينه واستثمار راس المال البشري وإدارته، وطالما أن العلاقات والإمكانات الفكرية غير المستغلة في المنظمات ما تزال كثيرة، فعلى المنظمات أن تتعلم كيف تدير هذه الأصول وتنميتها للوصول إلى طاقتها

الفكرية والإبداعية القصوى، وذلك من خلال تكوين محفظة لإدارة الأصول الفكرية، وإدارة رأس مالها البشري باعتباره المصدر الحيوي الأهم لميزتها الإستراتيجية (Hsu, 2006, p:56).

ويشكل رأس المال البشري إستراتيجية النجاح في المستقبل والذي أصبح ينظر إليه كممثل لقوة وقدرة الشركة على النجاح والمنافسة وتحقيق الأهداف الإستراتيجية المرسومة والتي تسعى إدارة المعرفة لتحقيقها، فمديري الألفية الثالثة مطالبون بمزيد من الفهم لرأس المال البشري، وتنمية ممارسات إدارية تدعم عمليات المعرفة. ويواجه هؤلاء المديرون تحديين، هما: تنمية السلوكيات التي تقدر قيمة رأس المال البشري، واعتباره أهم أصولها في الحاضر والمستقبل، وتنمية برامج إدارية تركز على رأس المال البشري وتنميته واستثماره والمحافظة عليه (Choong, 2008, p: 609).

ويعد الاستثمار في رأس المال البشري إحدى الركائز المهمة التي تسعى المنظمات لتحقيقه كونه اللبنة الأساسية لتحسين مخرجات الإنتاج الذي تقدمه. وعليه ومن هذا المنطلق فانه من الضروري التركيز على إعطاء تأهيل وتدريب الكوادر البشرية الأولوية بما يمكنهم من مواكبة المتغيرات والتطورات الكبيرة في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.

وتأسيساً على ما تقدم بيانه، يتضح أن المشاريع الريادية يمكن أن تسهم بشكل فعال في عملية التنمية إذا ما تم العمل على تصميم برنامج واضح ومتكامل لتنميتها وتطويرها. لكن ذلك يتطلب التعرف على طبيعة المشاكل والعقبات التي تحد من انطلاقها نحو تحقيق هذا الهدف. وتنبع هذه الصعوبات من خصائص المشاريع الريادية والتي تختلف تماماً عن المشروعات الكبيرة من ناحية، وكذلك من الصعوبات التي تواجهها مع البيئة الخارجية وخاصة ما يتعلق منها بالتعامل مع الأجهزة الحكومية والخاصة، وعلى رأسها أجهزة التمويل.

1-2 مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة البحث في عدم اهتمام الكثير من المشاريع الريادية في دولة الكويت لمفهوم وأهمية الاستثمار برأس المال البشري باعتباره المورد المهم المؤثر في تحقيق كفاءة وقيمه عاليه للمشاريع الريادية، وفي عدم إمكانية تحديد الأثر الناتج عن عدم الاهتمام الذي يجعل من هذه المشاريع مجردة من أهم الأصول غير الملموسة التي تعبر عن حقيقة هذا المورد الذي يعد من أهم موارد المشاريع الريادية.

وبالتالي فإن الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على تأثير استثمار رأس المال البشري على تنمية المشاريع الريادية في دولة الكويت، ويمكن تحقيق الغرض من هذه الدراسة من خلال الإجابة عن التساؤل الآتي: **ما أثر استثمار رأس المال البشري بمتغيراته المتمثلة بـ (المعرفة، والمؤهلات، والخبرة، والإبداع، والابتكار) على التنمية (الاقتصادية، الاجتماعية) في المشاريع الريادية في دولة الكويت؟**

1-3 أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- التعرف على أثر متغيرات استثمار رأس المال البشري على التنمية في المشاريع الريادية.

2- إبراز دور استثمار رأس المال البشري في تحقيق وتعظيم كفاءة وفعالية أداء المشاريع الريادية في دولة الكويت وفي مدى مساهمتها في تحقيق التنمية الاقتصادية.

3- التعرف على آراء العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، حول أهمية استثمار رأس المال البشري في هذه المشاريع.

4- التعرف على طبيعة العلاقة بين بعض متغيرات استثمار رأس المال البشري وبين التنمية في المشاريع الريادية، من خلال الوصف النظري لمدخل استثمار رأس المال البشري في تنمية المشاريع الريادية وبشكل يشمل المفهوم والأهمية والخصائص وغيرها من الأبعاد.

5- معرفة طبيعة الدور الذي تلعبه متغيرات استثمار رأس المال البشري وتصويبه بالاتجاه الصحيح، وذلك لتنمية المشاريع الريادية في دولة الكويت.

1-4 أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تتناول المشاريع الريادية التي تمثل دوراً بارزاً في الاقتصاد الوطني الكويتي، وكذلك لما للريادة من مدلولات اقتصادية واجتماعية وفكرية وتكنولوجية في تطوير منظمات الأعمال، ودفعها نحو تحقيق ميزة تنافسية، من خلال معرفة الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، وتأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية الريادة وما لها من تأثير على كافة أنواع المنظمات المختلفة والتي يمكن تحديدها بما يلي:

1- الدور الذي تلعبه المشاريع الريادية في إدارة الأعمال وبالتالي يستطيع المديرون من تحسين أداء الأعمال.

2- دور استراتيجيات الريادة في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمات وكيفية مواجهة المنظمات الأخرى من خلال الإبداع والابتكار والتفرد وأخذ المخاطرة والمبادأة.

1-5 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة الأولى:

HO1 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستثمار رأس المال البشري بمتغيراته المتمثلة بـ (المعرفة، والمؤهلات، والخبرة، والإبداع، والابتكار) على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت. وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

HO1-1 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاستثمار المعرفة على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

HO1-2 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للمؤهلات على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

HO1-3 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للخبرة على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

HO1-4 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للإبداع على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

HO1-5 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للابتكار على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

الفرضية الرئيسة الثانية:

HO2 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستثمار رأس المال البشري بمتغيراته المتمثلة بـ (المعرفة، والمؤهلات، والخبرة، والإبداع، والابتكار) على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية في دولة الكويت. وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

HO2-1 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاستثمار المعرفة على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

HO2-2 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للمؤهلات على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

HO2-3 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للخبرة على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

HO2-4 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للإبداع على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

HO2-5 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للابتكار على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

1-6 حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

1- **الحدود المكانية:** اقتصرت هذه الدراسة على المشاريع الريادية في دولة الكويت.

2- الحدود البشرية: اختارت الباحثة عينة من المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، والبالغ عددها 1412 مشروع (حسب غرفة تجارة وصناعة الكويت، النشرة السنوية، 2012).

3- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال الفترة الواقعة ما بين أيار 2013 وحتى نهاية شهر كانون الأول 2013.

4- الحدود العلمية: اقتصرت هذه الدراسة على قياس أثر استثمار رأس المال البشري بمتغيراته المتمثلة بـ (المعرفة، والمؤهلات، والخبرة، والإبداع، والابتكار) على التنمية في المشاريع الريادية بمؤشراتها (الاقتصادية والاجتماعية) في دولة الكويت، ولم تفحص الدراسة المتغيرات الأخرى، لاعتقاد الباحثة بان هذه المتغيرات والمؤشرات الأكثر أهمية وحيوية.

7-1 المصطلحات الإجرائية

قامت الباحثة بتحديد المعاني الإجرائية لجميع المتغيرات المستقلة والتابعة والمستخدمة في الدراسة وكما يلي:

رأس المال البشري: أي قدرات العاملين اللازمة لتوفير الحلول للمواقف التي تواجههم أثناء العمل، والابتكار والتجديد، وهو يمثل مصدر الابتكار والتحسين، وينمو باستخدام المشاريع الريادية لمعارف العاملين وبزيادة هذه المعارف التي تتضمن (المعرفة، والتعليم، والمؤهلات، والتطوير الوظيفي، وروح المبادرة والابتكار والقدرة على مواجهة التغييرات). (Bontis, et al., 2010, P: 437) وتم قياسه من مجموعة أسئلة تضمنها الاستبانة، ومن خلال المتغيرات الآتية:

– **المعرفة:** هي حصيلة استخدام البيانات والمعلومات والتجربة التي يتم الحصول عليها عن طريق التعلم والممارسة، وهي التي تمكن من يملكها من التجاوب مع المستجدات التي تواجهه، وتجعله أكثر قدرة على الوصول إلى حلول أفضل للمشاكل التي تقع في مجال معرفته (الظاهر، 2009، ص10).

– **المؤهلات:** هي ما يملكه العنصر البشري من مؤهلات مدربة في المشاريع الريادية، وان يكون لديها القدرة والكفاءة لأداء الدور الحيوي المطلوب منها، وان يكون أعداد العاملين كافيا لتولي وممارسة الأعمال، إضافة إلى تمتعهم بقناعة وحماس تجاه العمل(Drucker, 2005, p:67).

– **الخبرة:** هي المؤهلات المكتسبة والمعرفة بالقوانين والأنظمة ومعايير العمل الواجب توفرها لدى العاملين في المشاريع الريادية التي تؤهلهم لأداء الدور الحيوي المطلوب منهم وتسمح بممارسة عملهم الريادي بكفاءة وفعالية (Bontis, et al., 2010, P: 438).

– **الإبداع Innovation** : يعرف بأنه أفكار تتصف بكونها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل المشكلات، أو تطوير أساليب أو أهداف أو تعميق رؤية، أو إعادة تركيب الأنماط المعروفة في السلوكيات الإدارية في أشكال متميزة ومتطورة تدفع الشركة إلى الأمام، فالإبداع هو قدرة الشركة على التوصل إلى ما هو جديد، وإضافة قيمة اكبر وأسرع، وتقديم منتج أفضل من منتجات المنافسين في السوق (Lynch, 2010, p: 502).

– **الابتكار Creativity** : هو مفهوم واسع ويشمل كل ما هو جديد ومختلف يميز الشركة عن الآخرين ويمنحها دعماً في المركز التنافسي وتحسين الأداء، سواء كان الابتكار في مجال المنتج أم طرق الأداء الإداري أو المالي أو التسويقي أو الإنتاجي، فاستخدام طريقة معالجة للمواد الداخلة في تصنيع المنتج هو ابتكار او استخدام طريقة جديدة في تقديم الخدمة للزبون هو

ابتكار، أو القيام بنشاط تنظيمي جديد هو ابتكار، وعليه فأن الابتكار مرتبط بأي فعل أو شئ جديد من قبل الشركة، وقد يكون على شكل حل جديد لمشكلة قائمة (Drucker, 2005, p:67).

المشاريع الريادية: هي تلك المشاريع التي يتولد لديها أكثر من الابتكار في الأعمال والقدرة على أخذ المخاطرة، ودفع الأفراد لديها للإبداع والابتكار، وان الكثير من المنظمات قد أصبحت ريادية من خلال قيامها بعمليات التحجيم وإعادة البناء والتحديث والتغيير (Cooper, 2010, P: 4).

التنمية في المشاريع الريادية: هي عملية هادفة وإحداث التغيرات بهدف تحسين نوعية المشاريع الريادية التي يتولد لديها أكثر من الابتكار في الأعمال والقدرة على أخذ المخاطرة، ودفع الأفراد لديها للإبداع والابتكار، وبالشكل الذي يكفل زيادة درجة الإشباع للحاجات، والاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة وحسن توزيعها (Cooper, 2010, P:5). وتم قياسها من خلال المؤشرات الآتية:

- **التنمية الاقتصادية:** وتهتم في جوهرها بزيادة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد ونموه.
- **التنمية الاجتماعية:** وتهتم بإحداث تغيير حضاري في طريقة التفكير والعمل والحياة عن طريق إثارة وعي الناس بالبيئة المحلية من أجل المشاركة في تنفيذ برامج التنمية لإحداث التغيير اللازم لتطوير المجتمع.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار النظري

2-1 تمهيد

2-2 مفهوم رأس المال البشري

2-3 أهمية رأس المال البشري

2-4 الاستثمار في رأس المال البشري

2-5 مفهوم الريادة والريادي

2-6 مفهوم الريادي

2-7 المشاريع الريادية

2-8 التنمية في المشاريع الريادية

2-9 البيئة الإبداعية للرياديين في المشروعات

2-10 دور رأس المال البشري قي تنمية القدرات البشرية للرياديين

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

أولا: الدراسات باللغة العربية

ثانيا: الدراسات باللغة الانجليزية

ثالثا: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار النظري

2-1 تمهيد

يؤدي رأس المال البشري دوراً مهماً في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع بلدان العالم بلا استثناء، وتستخدم بعض الدول رأس المال البشري لمواجهة النقص في الثروات الطبيعية والبشرية التي يمكن أن تعاني منه هذه الدول. وقد زاد الاهتمام العالمي برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة الذي يتطلب تراكما كميا ونوعيا في رأس المال البشري بحيث يكون قادرا على إحداث نقلة كبيرة في هياكل الإنتاج والتوزيع على مستوى الاقتصاد العالمي (Marginson and Mollis, 2002, p: 581).

وتعتقد الباحثة أنه وعلى الرغم من التباين بين الدول في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فإن معظم دول العالم في مجال بناء رأس المال البشري تشترك في خاصتين. تتمثل الخاصية الأولى في اعتماد معظم الدول في بداية الأمر على التعليم كمحرك أساسي في بناء رأس المال البشري لما يمكن أن يحدثه التعليم من تحسن في الدخل ونوعية الحياة عند المتعلمين، مما ينعكس إيجابا على مؤشر التنمية في المشاريع الريادية في دولة الكويت. وتتمثل الخاصية الثانية في التقاء معظم الدول حول ضرورة تحمل القطاع العام لجزء كبير من الأعباء المالية ووضع السياسات والاستراتيجيات وسن القوانين والتشريعات التي يمكن أن تؤثر ايجابيا على عملية البناء، وعدم الاعتماد الكامل إلى القطاع الخاص للقيام بهذه المهمة

على الرغم من التوجه الحالي في معظم دول العالم نحو الخصخصة وزيادة دور القطاع الخاص في تقديم العديد من الخدمات التي كانت مهمة تقديمها مقتصرة على القطاع العام.

ولذلك فقد كرست معظم دول العالم جهودا عديدة من أجل تطوير رأس المال البشري وزيادة دوره في قيادة العملية التنموية، وعلى الرغم من التباين في الأساليب المختلفة التي انتهجتها الدول المختلفة لزيادة كفاءة رأس المال البشري، ظل التعليم والتدريب من أكثر العوامل أهمية في قيادة دفة التنمية (Mok and Welch, 2008, p: 92).

إن عملية بناء رأس المال البشري هي عملية طويلة وشاقة، وتحتاج إلى الأموال الطائلة التي تفوق قدرة القطاع العام وتحتاج إلى رسم السياسات ووضع الخطط وسن القوانين والتشريعات التي تطلق الإبداع عند جميع الشركاء وتضمن التوزيع العادل لمكاسب التنمية وتضمن الشفافية والمسؤولية.

كما إن عملية بناء رأس المال البشري متصلة لكنها تحتاج إلى مراجعة دورية، لسهولة تأثر نتائجها بكثير من العوامل السلوكية التي لا يمكن السيطرة عليها كما هو الحال في بناء رأس المال العيني. وبالتالي فإن نجاح هذه التجربة في بلد معين وتحت ظروف معينة قد لا يعني النجاح في بلد آخر وإن توفرت نفس الظروف، وبالتالي فإن نقل تجارب الدول المختلفة يحتاج إلى دراسة ومراجعة وتعديل للتأكد من مدى ملاءمته للاحتياجات المحلية قبل البدء بتطبيقه، ثم القيام بتقييم علمي دقيق ومنتظم للنتائج بعد التطبيق، للتأكد من انسجام النتائج مع الأهداف.

كذلك تعتبر الريادة والإبداع من المواضيع الرئيسة في اقتصاديات الدول سواء المتقدمة أو النامية، إذ تساهم المشاريع الريادية الفعالة في تحقيق التنمية الاقتصادية، كما إن عصر المعلومات أدى إلى إحداث تغيرات مثيرة في بيئة العمل.

وقد أدت كل من المشاركة والتكنولوجيا من زيادة سرعة التنافس بين المشاريع المحلية والعالمية التي تعمل بأسلوب ابتكاري على نشر المعلومات من اجل إنتاج المنتجات وتقديم خدمات جديدة للعملاء، كما يعتبر عصر المعلومات حافزاً لإعادة أنماط العمل التقليدية الناجحة، ونتيجة لذلك أصبح الإبداع العامل الأساسي في الفصل بين المشروعات الرائدة على كافة المستويات المحلية والإقليمية والعالمية.

لقد سمح التقدم العلمي والتطور التكنولوجي والصناعي إضافة إلى العولمة بتدفق المعلومات ورأس المال والاستثمارات والعمالة والسلع والخدمات، إذ نتج عن ذلك منافسة حادة تشتد يوما بعد يوم بفعل التطورات التكنولوجية المتسارعة وتكنولوجيا الاتصال والتجارة الالكترونية والتكتلات الاقتصادية، مما جعل التطور الصناعي للسلع والخدمات يسير بخطى متسارعة ووضع المشروعات تحت ضغوط المنافسة الشديدة وحتم عليها البحث عن استراتيجيات متطورة للبقاء في السوق وأداء المهام الاقتصادية والاجتماعية المتورطة بها والتمكن من المنافسة فيه ثم التوسع في الأسواق المحلية ثم الدولية.

2-2 مفهوم رأس المال البشري

تعددت الآراء حول المكونات الأساسية لرأس المال الفكري، ولكنها اتفقت على أن الأساس فيه هو العنصر البشري (رأس المال البشري). فرأس المال البشري يعتبر واحداً من المكونات الأساسية لرأس المال الفكري وموردا حاسماً في العديد من الصناعات مثل تطوير

البرامج وإدارة الاستشارات، وخدمات المال، ويشمل الموارد غير الملموسة من القدرات والجهد، والوقت الذي يبذله العمال للاستثمار في عملهم (Seleim & Ashour, 2007, P:790).

ويرى (Griffin and McKinley, 2009, p: 769) أن مصطلح رأس المال البشري يطلق على المخزون من المعرفة والمهارة، والخبرة، والقدرة على الاختراع. ويمكن اكتسابه في جميع مراحل الحياة التي تمتد من سنين الطفولة المبكرة وحتى الشيخوخة. وتختلف مقدرة الإنسان على اكتساب المعرفة من مرحلة لأخرى من سنين عمره، وتتأثر بالوضع الصحي والنفسي والبيئة التي يعيش فيها. أما الطرق التي يكتسب فيها رأس المال البشري فهي متعددة ومتنوعة وتتغير عبر الزمن. إذ يمكن اكتساب رأس المال البشري من خلال التعليم الرسمي أو غير الرسمي، أو من خلال برامج التدريب والتأهيل أثناء العمل أو خارج العمل، أو من خلال الاعتماد على وسائل الإعلام، أو من خلال استخدام شبكات الانترنت والمعلومات، أو من خلال مراكز البحث والتطوير، أو من خلال المطالعة الخاصة.

ويؤكد البعض على أنرأس المال البشري يعبر عنه دائماً بالمهارات والمعرفة الّتي يمتلكها العاملون والمستخدمون بالشركة، ويعتبر هذا المكون من أكثر المكونات إشكالية من حيث عملية القياس بالنسبة للمختصين في المحاسبة، إذ لا يتلاءم هذا المكون مع نماذج الكلفة الجارية والتاريخية. كما أن رأس المال البشري هو الأساس في خلق القيمة باعتباره العامل القادر على التحكم في مدى تهيئة الجوانب الهيكلية والبعد الخاص بالعلاقات وذلك من منظور التكامل بينهم (Sullivan, 2008, P:128).

ويمثل رأس المال البشري أسهم الفرد من الشركة والموظفين. وأن الموظفين ينتجون رأس المال الفكري من خلال كفاءتهم، وسلوكهم، ونشاطهم الفكري. إذ تتضمن الكفاءة كلاً من

المهارات والتعليم، بينما يغطي السلوك الأجواء السلوكية لعمل الموظفين. ويتيح النشاط الفكري للفرد تغيير الممارسات بشكل يسمح بالتفكير بحلول إبداعية للمشاكل التي قد تتعرض لها الشركة. وعلى الرغم من أن الموظفين (العنصر البشري) يعتبرون الجزء الأكثر أهمية في الشركة إلا أنهم غير مملوكين للشركة (Bontis, 2009, P: 391).

إن رأس المال البشري يدمج كل من: الإرث الجيني، والتعليم، والخبرة، والسلوكات ذات العلاقة بالحياة والعمل. وهو يركز على المهارات والخبرات والجدارات وقدرة الفرد على الابتكار. فهو يغادر مع مغادرة الأفراد.

ويصف Bontis, et al. (2010, P: 437) رأس المال البشري على أنه قدرة الشركة الجماعية للحصول على أفضل الحلول وذلك بالإفادة من معرفة أفرادها (موظفيها). وإن رأس المال البشري مهم لأنه مصدر الإبداع والتجديد الاستراتيجي، كما ينشأ من تبادل الأفكار في مجال البحوث، أحلام اليقظة في المكتب، إلقاء الملفات القديمة، وإعادة تشكيل العمليات الجديدة أو تطوير المهارات الشخصية. ويمكن القول بأن جوهر رأس المال البشري هو الذكاء المجرد للعضو التنظيمي.

ويؤكد البعض على أن العلماء هم أصول المنظمة، فهذه النظرة إلى الأفراد أصبحت القوة الرئيسة للشركات من أجل البقاء والنمو وتعزيز الميزة التنافسية، وهذا مؤشر على أهمية رأس المال البشري، وعلى أنه أكثر من مجرد أصول فيزيائية للشركة يتم قياسها في العادة بوساطة موظفي الشركة، إذ يعتبر رأس المال البشري مفهوماً متعدد الأبعاد يشمل: كلاً من الأصول الملموسة الثابتة والمتحركة، والأصول غير ملموسة، التي تشمل على المهارات،

المعرفة، وقدرات الموظف المستخدمة على تحقيق المهمة التي بين يديه، والأهداف التنظيمية (Youndt & Snell, 2008, p:839).

ويشير مفهوم الرأس مال البشري أيضا إلى" مجموعة المعارف والمهارات والخبرات، وكل القدرات التي تمكّن من زيادة إنتاجية العمل لدى الفرد أو جماعة عمل معينة. وتقوم نظرية الرأسمال البشري على فرضية أن الفرد يقوم بالاستثمار في هذا رأس المال البشري وتراكمه من أجل الحصول على إيرادات. فالاستثمار في الرأسمال البشري يهدف إلى الحصول على مداخيل أكثر من التكاليف التي أنفقت، ويمكن أن يقوم به الفرد لذاته أو المؤسسة لموظفيها بالتدريب. إن نتاج الاستثمار البشري لا ينعكس على الإنتاجية وحدها، بل يظهر أثره أيضا بالقدرة على تحسين نوعية الإنتاج والاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية، وهكذا فان الحصول على أقصى إنتاج ممكن وتقليل التكاليف هي المحصلة النهائية الطبيعية المتوقعة (سعيدي، ومولود، 2004).

ويمكن القول بأن رأس المال البشري يكمن وراء أي قدرة تنظيمية انطلاقاً من أن الشركات لا تفكر، ولا تتخذ قرارات، أو تحدد الموارد، بل الأفراد هم من يقومون بهذه الأمور. فرأس المال البشري هو مصدر الإبداع والتجديد الاستراتيجي، فرأس المال البشري يمكنه تحقيق إمكاناته القصوى (Seleim & Ashour, 2007, P:794).

وترى الباحثة أن رأس المال البشري هو المعرفة التي يمتلكها ويظهرها العاملون وتتمثل بالمهارات والخبرات والابتكارات وعمليات التحسين والتطوير، وإن قوة ذلك تكمن في امتلاك المشاريع الريادية لرأس المال البشري، والمتمثل في قدرات الموظف المستخدمة في تحقيق المهمة التي بين يديه، والأهداف التنظيمية، ويرتكز على المهارات والخبرات والجدارات وقدرة الفرد على الإبداع والابتكار.

2-3 أهمية رأس المال البشري

يتمثل رأس المال البشري بمجموع مهارات، وخبرات، ومعرفة العاملين بالشركة. وكمثال على ذلك فإن رأس المال البشري لشركة (IBM) يتكون من الطرق المنهجية لتطوير البرمجيات، وأدوات إدارة المشروعات، وقواعد التطوير للمهندسين، والمحللين والمبرمجين إضافة إلى طرق إدارة المبيعات، ومواصفات المنتج، ومساقات التدريب وقواعد بيانات التسويق.

ولقد تطورت نظرية وأسس رأس المال البشري في عقد الستينات من القرن الماضي وتقوم على أن الأفراد في الشركة هم مصدر تعظيم ثروتها (Wealth Maximization)، وبذلك فإن هذه النظرية وجهت الأنظار بشكل مكثف نحو العاملين من ذوي الخبرة العالية والمهارة كونهم يمثلون رأس المال البشري في الشركة الذي يلعب دورا في تحقيق النتائج الإيجابية للشركة لا يقل عن دور رأس المال المادي وأن الإنفاق على تعليمهم وتدريبهم إنما هو إستثمار له مردود وليس نفقة غامضة لا مردود لها (القريشي، 2007، ص171).

ولا شك أن رأس المال البشري له أهمية كبيرة في نشاط أي شركة ولكن يجب مراعاة الجوانب الآتية: (Cetin, 2010, P: 5-13)

1- أن أهمية رأس المال البشري لا تكمن في مدخلاته وإنما في مخرجاته فمثلا مخرجات التعليم العالي متاحة لكل الشركات المتنافسة ولكن العبرة بتلك الشركات التي تحقق بهم مزايا فريدة على صعيد النتائج عند إستخدامهم.

2- إن البعد الكمي في عدد العاملين وسنوات الخدمة وغيرها لا تكون أبعاد حاسمة في تميز عمل الشركة وتفوقها على غيرها من الشركات المنافسة، وإنما يجب البحث عن الأشخاص

الموهوبين (Talented People) وربما هذا هو سبب دقة إجراءات اختيار المعينين الجدد في الشركات، وهناك حرب في إجتذاب المواهب (War For Talent).

ويرى كل من Bontis, et al. (2010, P: 437) إن أهم الجوانب التي يجب أن تهتم الشركة بها لتنمية رأسمالها البشري هي:

1- إستقطاب أفضل المواهب البشرية: أي أن تكون الشركة ذات نظام فعال في عملية الإختيار، الإختبار وإستخدام العاملين الجدد وتوفير أسس التعلم ونقل الخبرة بين الأجيال المتعاقبة من العاملين.

2- إغناء رأس المال البشري: وذلك يتم من خلال تشجيع العاملين وتحفيزهم على الانضمام لبرامج التدريب وتشارك المعرفة وإكتسابها وتوزيعها داخل الشركة.

3- المحافظة على العاملين المتميزين: ويتم ذلك بتوفير نظم وأساليب الإدارة القائمة على الثقة وتشجيع الإبداع والأفكار الجديدة.

4- إيجاد بيئة التعلم: تتميز الشركات المعرفية بأن رأسمالها في عقول العاملين الذين يغادرون الشركة في نهاية اليوم والذين يمكن أن تستقطبهم شركات منافسة أخرى ولذلك لابد من إيجاد أسس لتقوية وترسيخ قواعد الولاء المنظمي.

وترى الباحثة أن أهمية الاستثمار في العنصر البشري تؤدي إلى زيادة حركية عنصر العمل فبمجرد أن يحصل الفرد على علومه ومعارفه، فإنه يشعر بالرغبة القوية في ترك القطاع الذي يتصف بالإنتاجية المتدهورة إلى القطاع الذي تتوفر فيه فرص العمل المناسبة، ويلعب التعليم دورا مهماً في ذلك فكلما زادت درجة تعليم الفرد كانت فرصته أكبر وأوفر في الالتحاق بالأعمال الأكثر ملاءمة له.

2-4 الاستثمار في رأس المال البشري

ركزت الدراسات في السنوات الأخيرة بصفة خاصة على الاستثمار في رأس المال البشرى Human Capital كتفسير لتدفقات التجارة. فالدول كالأفراد تستثمر للمستقبل ليس فقط بتراكم رأس المال العيني في شكل عدد وآلات وإنشاءات ومخزون وغير ذلك ولكن أيضا بالإنفاق على التعليم والتدريب، اي الاستثمار في الموارد البشرية التي تعتبر من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد على رأس المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، إذ أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم.

وقد أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي، فذكر " آدم سميث A . Smith " في كتابه الشهير " ثروة الأمم " أن كافة القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركنا أساسيا في مفهوم رأس المال الثابت، حقيقة أن اكتساب القدرة أثناء التعلم يكلف نفقات مالية، ومع ذلك تعد هذه المواهب جزءا مهما من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءا رئيسا من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه. كما أكد " الفريد مارشال Alfred Marshall" أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارا وطنيا وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، حيث عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود (بن ثامر وفراحيته، 2011، ص).

كذلك يعتبر المورد البشري مصدرا للقيمة، فهو العنصر المحرك في العملية الإنتاجية وللتنمية الاقتصادية والاجتماعية. فعملية التنمية في أي مجتمع، ترتبط دائما بحجم تراكم رأس المال البشري ومعدله، فالحاجة إلى القوى البشرية ذات المستوى العالي من الكفاءة والتدريب تتزايد باستمرار. كما يمثل العنصر البشري العمود الفقري لعمليات التنمية بأبعادها المختلفة، فهو القادر على التطوير والتجديد والخلق والإبداع، فالإنسان بفكره وطاقاته يعد أهم العناصر الإنتاجية الفعالة، بل أنه يبقى دائما عصب الإنتاج الرئيسي مهما تقدمت أساليبه الفنية، فهو الذي يملك الطاقة غير المحدودة، والتي إن أحسن استخدامها وتوظيفها وتطويرها من خلال التعليم الواعي والتدريب المستمر تتحقق أعلى معدلات التنمية، وأصبح بمثابة القوة الدافعة في سبيل التقدم والرقي (محمود، 2008، ص166).

يُعد الاستثمار في رأس المال البشري في مقدمة القضايا التي تعني بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها حيث ثبت أن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم، ومن ثم أخذت قضية العناية بتنمية الموارد البشرية بأفضل السبل وأكثرها جدوى مكانتها باعتبار أن الإنفاق على هذه التنمية يُعد من أهم وأعلى درجات الاستثمار، وما تزال هذه الأهمية في تزايد مستمر وتأخذ مجراها في الدراسات والفعاليات التي تنظم وبشكل متواصل على كافة الأصعدة المحلية والإقليمية والدولية، خصوصا وأن العالم يشهد يوما بعد يوم تغيرات متلاحقة نتيجة للتطورات التقنية التي تحدث بفعل الإنسان وتنعكس عليه في ذات الوقت (سعيدي، ومولود، 2004).

وترى الباحثة أن الاستثمار في الموارد البشرية يترتب عليه ارتفاع في مستوى إنتاجية ومهارة العاملين، وقدرتهم على إنتاج ما لا يستطيع غيرهم من العمالة العادية إنتاجه من سلع عالية التعقيد، فالعامل يحتاج إلى تعليم وتدريب ورعاية صحية ونفسية.

5-2 مفهوم الريادة والريادي

تُعد الريادة (Entrepreneurship) من المواضيع الحديثة التي استحوذت على اهتمام العديد من الباحثين في مختلف القطاعات, إلا أنه لا يوجد تعريف موحد لها, فقد عرفت الريادة بأنها " إنشاء شيء جديد ذو قيمة, وتخصيص الوقت والمال اللازم للمشروع وتحمل المخاطر المصاحبة واستقبال المكافأة الناتجة, وإنها عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة, وهذه الثروة تقدم عن طريق الأفراد الذين يتحدون المخاطر في رؤوس أموالهم, والالتزام بالتطبيق كي يضيفوا قيمة إلى بعض المنتجات أو الخدمات, وهذه المنتجات أو الخدمات قد تكون أولاً جديدة, أو فريدة, ولكن يجب أن يضيف الريادي لها قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات المطلوبة" (Kuratko, 2011, p:129).

وينظر إلى الريادة على أنها عملية إنشاء مشاريع جديدة أو تطوير مشاريع قائمة، وهي بالتحديد إنشاء عمل أو أعمال جديدة أو الاستجابة لفرص أو فكرة جديدة (الشيخ وشتاتحة، 2010، ص6) .

تعد الريادة من الحقول المهمة والواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة والدول النامية على حد سواء, إذ تسهم المشاريع الريادية مساهمة فاعلة في تطوير التنمية الاقتصادية

الشاملة في جميع البلدان، كما تعتبر مثل هذه المشاريع النواة الأولى في بناء منظمات الأعمال الصغيرة والكبيرة (النجار والعلي, 2010, ص27).

أما العامري والغالبي، (2007، ص123) فقد أشارا إلى أن الريادة مفهوم بالغ الأهمية للأعمال والمنظمات على اختلاف أساليب عملها وحجومها، وقد كان هذا المفهوم سابقا متجسدا في القدرات المنظمية والاستثمارية ما يدعى (المقاولين) وهم إفراد يتمتعون بقابليات وقدرات تحمل المخاطر وقبول المجازفة المحسوبة وريادة الفرص والتخطيط العلمي السليم والإدارة الإبداعية وتوليد الأفكار، وبأن للريادة خصائص وسلوكيات تتعلق بالابتداء بعمل والتخطيط له وتنظيمه وتحمل المخاطرة والإبداع في إدارته.

وتعرف الريادة في الأعمال الإدارية على إنها عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال للازم للمشروع وتحمل المخاطرة المصاحبة واستقبال المكافئة الناتجة وبما يحقق تراكم الثروة (الدوري وصالح، 2009، ص375-376).

ويشير Adam & Wortman (2008, p:149) إلى إن الريادة إنشاء منظمات مستقلة (غالبا ما تكون في شكل مركز الربح، أو وحدة الأعمال الإستراتيجية، أو تقسيم، أو شركة تابعة) لإدخال منتج جديد أو خدمة أو خلق سوق جديدة أو الاستفادة من التكنولوجيا.

أما Kirchhoff (2004, p:37) فقد دمج كل وجهات النظر الخاصة بتعريف الريادة وطور تعريف قصير يوضح فيه ان الريادة تمثل الإبداع أو الابتكار من خلال ظهور منظمات مستقلة حديثاً، وان مفهوم الريادة يأخذ ثلاث اتجاهات هي:

1- المدخل الاقتصادي الذي يبحث ويدرس الوظائف الخاصة بالرياديين في مجال الاقتصاد.

2- مدخل السمات النفسية الذي يبحث الخصائص الشخصية للأشخاص الرياديين.

3- المدخل السلوكي الاجتماعي الذي يبحث تأثير البيئة الاجتماعية على الأشخاص الرياديين، فضلاً عن السمات والصفات الشخصية لهم.

وترى الباحثة إن مفهوم الريادة عملية إنشاء مشاريع جديدة أو القيام بتطوير المشاريع القائمة، أو إضافة خط إنتاجي جديد أو إجراءات إدارية جديدة، بعبارة أخرى إن مصطلح الريادة يشير إلى إيجاد أو ابتكار أعمال جديدة بغض النظر عن ما إذا كانت هذه الأعمال أو المشاريع في المجال الصناعي أم الخدمي.

2-6 مفهوم الريادي

إن مفهوم الريادي (Entrepreneur) أو الرائد وكما ورد ذكره في قاموس (Webster) هو الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة المخاطر في الأعمال. وقد تطور هذا المفهوم بدءاً من القرن السابع عشر وحتى أوائل القرن الحالي, إذ بدأت الريادةتأخذ بعداً اقتصادياً واجتماعياً، وعرف الريادي بأنه " الشخص الذي يجلب الموارد والعمالة والأصول الأخرى بتوافق، لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل, كما وأنه الشخص الذي يكون مسروراً بتأمين الثروة للآخرين بإيجاد طرق للانتفاع من الموارد, وتقليل الفاقد, وإنتاج الوظائف للآخرين, أو هو الذي ينظم وينفذ الفرص" (النجار والعلي, 2006, ص30-31).

كما عرف الريادي أيضاً بأنه " الشخص الذي يستطيع تمييز الفرص واغتنامها, بينما الآخرين لا يستطيعون ذلك, كذلك هو الشخص الذي يمتلك الخصائص النادرة وغير المتوفرة لباقي الناس" (Don Harvy & Donald, 2011, P: 4).

ويرى كل من Histrich et al, (2005,10) أن الريادي هو " الشخص الذي يتمتع بصفات أخذ المبادرة وينظم الآليات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية, وكذلك القبول بالفشل ويتحمل المخاطرة جراء نجاح مشروعه أو فشله, ولديه القدرة على طلب العاملين والمعدات, ويجعل منها شيئاً ذو قيمة".

أما خصائص ومميزات الريادي (صاحب المشروع الصغير) فقد أورد الباحثون مجموعة من الخصائص المرتبطة بالشخص الريادي, منها: (Wickham, 2006, P:7)

1- امتلاكه أهدافا طموحة وقدرة تدفعه لبناء المنظمة.

2- لديه العديد من الأفكار القوية لا مثيل لها في السوق.

3- للريادي رؤية شاملة وواضحة بكيفية تحقيق الأهداف.

4- الريادي مفعم بالأمل الكبير والعاطفة التي تمكنه من تحقيق الهدف.

5- امتلاكه تصميم وإصرار ويضع إستراتيجية لتحويل حلمه إلى واقع.

6- مبادر وصاحب مبدأ لكونه إنسان.

7- الريادي مخاطر ولكن مخاطرته محسوبة.

8- يمتلك تفكير ايجابي.

9- الريادي متخذ للقرارات.

وذكر Dan Harvey & Donald, (2011,P: 4) أن الريادي هو الشخص الذي يمتلك الخصائص النادرة والتي تتمثل بما يلي:

1- الحاجة للانجاز.

2- الرقابة على الأعمال.

3- لا يمكن إعاقته في حالة عدم التأكد.

4- يأخذ المخاطرة.

5- لديه القدرة على تجنب المخاطر (المادي، العائلية، الاجتماعية, المهنية، السايكولوجية).

6- يرى الفرص التي لا يراها الآخرون.

7- لديه التصورات الواضحة لما يمكن عمله.

8-يجمع المصادر التي تجعل هدفه واضحاً .

9- ينظم المصادر بما يناسب المشروع.

وقد أضاف العامري والغالبي (2007، ص173-174) لما تقدم خصائص أخرى يمتلكها الأشخاص الرياديون تتمثل بالآتي:

1- القدرة على التحكم الذاتي والاعتقاد بأنهم يحددون مصيرهم بأنفسهم ويحبون الاستقلالية وإدارة أنفسهم.

2- يتمتعون بطاقة عمل هائلة ويعملون بجد واجتهاد ومثابرة ورغبة بالتميز والنجاح.

3- الشعور بحاجة كبيرة لتحقيق انجازات متميزة.

4- يسعون وراء تحقيق أهداف فيها قدر كبير من التحدي ويستفيدون من التغذية العكسية لأدائهم المتميز.

5- يتقبلون حالة الغموض ويتحملون المخاطر والمواقف ذات طبيعة لا تأكد عالي.

6- ثقة عالية بالنفس والشعور بأن لديهم طاقة كبيرة للمنافسة واستعداد لاتخاذ قرارات في مواقف صعبة.

7- يمتازون بالصبر ويهتمون بالأفعال أكثر من الاقوال ويركزون على حل المشاكل وعدم تضييع الوقت.

8- الاستقلالية وعدم الاتكال على الآخرين, فهم يحبون أن يكونوا مدراء أنفسهم ولا يتبعون الآخرين.

9- مرونة بالتفكير والعمل واستعداد لقبول حالات الفشل, ومن ثم التصحيح وتغير الخطط باستمرار وديناميكية وعدم الجمود أمام المواقف ذات التحدي.

وترى الباحثة أن الريادي هو الشخص الذي يتمتع بقدرات فكرية وراثية ومكتسبة تجعله قادراً على تمييز الفرص والأخذ بزمام المبادرة في تنفيذها وذلك بتوفير المال والوقت والجهد في تقديم شيئاً جديداً أو مختلفاً ذو قيمة للبيئة والمجتمع، وهو شخص طموح مثابر ذو إصرار وحماس عالٍ يسعى دائماً إلى الإبداع والابتكار والتجديد، ولديه اندفاع قوي للانجاز واقتناص وتعظيم الفرص تفاعل مع ظروف عدم التأكد وتحمل المخاطرة، ويتقبل الخوف من الفشل، ويتمتع بمزايا الربح وخلق الثروة والنمو وتبني القيم الجديدة، وإضافة خدمات وتحسينات جديدة على المنتج أو أي مزايا أخرى ترضيه وترضي العاملين معه، وتميز مشروعه عن باقي المشاريع الأخرى في نفس المجال.

2-7 المشاريع الريادية

لقد تزايد اهتمام الحكومات بأهمية النزعة الريادية في تنشيط الاقتصاد مما أدى إلى زيادة اهتمام المنظمات بالرياديين ومساعدتهم حيث تقدم لهم دعم خاص مالي وفني لتمكينهم من

تحقيق الأهداف المنشودة وحتى من إقامة مشاريع خاصة بهم وبالتالي يزيد من أعداد المشاريع أو الأعمال الريادية الصغيرة. وإن المشروع الريادي لابد أن يتوافر فيه ثلاثة عناصر أساسية هي: (صديق، وآخرون، 2013، ص9)

1- الأفراد الرياديين الذين لم يكن هناك أبداع من دونهم.

2- البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، والثقة، والإبداع، والتحوط للفشل، والرقابة الداخلية.

3- البعد البيئي المرتبط بالتنوع بالأسواق.

ويشير السكارنة (2008، ص31) إلى أن عملية الريادة والمبادرة الفردية شائعة في العالم، وبان الريادة هي بناء وابتكار شيء ذا قيمة والاستمرارية في اغتنام الفرص والالتزام بالرؤية والأخذ بالاعتبار عنصر المخاطرة وان المهارات المطلوبة للريادة هي:

1- المهارات التكنولوجية: وتتضمن القدرة على الاتصال والعمل ضمن فريق وبناء العلاقات والشبكات.

2- مهارات إدارة الأعمال: وتتضمن وضع الأهداف والتخطيط وصنع القرار والعلاقات الإنسانية.

3- المهارات الريادية الشخصية: وتتضمن الرقابة والالتزام والمثابرة والرؤية القيادية والتركيز على التغيير.

ويشير إسماعيل (2013، ص16) إلى أنه يمكن تصنيف الأعمال الريادية والمبادرات الفردية إلى ثلاثة أنواع وكالآتي:

1- أعمال إبتكارية بحثية:

يتمثل هذا النوع بقيام المبادر والريادي المبدع بنقل الفكرة الجديدة الى منتج جديد ويبني عملاً جديداً في عالم الأعمال,وهذا يتطلب قدراً كبيراً من الإبداع والقدرة على رؤية متطلبات واتجاهات العمل قبل أن تتضح للآخرين.

2- أعمال ابتكارية مطورة من أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة:

أي ما يقوم به المبادرون والمبدعون من تأسيس أعمالاً ريادية بناًء على أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة, إذ يقوم المبادر بتوظيف التكنولوجيا المتطورة لإغراض تخصصية في أعمال ومجالات أخرى مختلفة, فالرابطة قوية بين الريادي والعمل الصغير.

3- الملكية لأعمال ابتكاريه:

يعد هذا النوع من أقل أنواع الإبداع والريادة، إذ أن الشخص المبادر هنا يشتري أو يمتلك عملاً أو مؤسسة قائمة بدون أي خطط يضعها لتغيير الوضع القائم, فالحاجة للإبداع والابتكار اقل في هذا الوضع, ولكن الشخص في هذا الوضع يتحمل المخاطرة المالية والشخصية ويقتنص الفرصة قبل الآخرين رغم أن الأسواق لا تشجع على ذلك.

2-8 التنمية في المشاريع الريادية

لقد فرضت التحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية خلال المراحل الماضية التي شهدها العالم على الأفراد والحكومات الاهتمام بالتنمية (لا سيما دول العالم الثالث)، كونها مطلب ضروري تتطلع إليه كل المجتمعات بمختلف مكوناتها وأطيافها، وإحدى القضايا دائمة

الحضور في المناقشات. ومن أهم قضايا العصر الحديث الذي أصبح ينظر إلى مفهوم التنمية كمفهوم شامل له جوانب عديدة اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية وبيئية، وهذا ما جعل الفكر التنموي يتطور من فترة لأخرى متبنياً إحدى تلك الجوانب (Johnson, & Scholes, 2012, P:198).

ورد في قواميس اللغة العربية أن تنمية الشيء تعني ارتفاعه من موضعه إلى موضع آخر أعلى. بينما التنميةاصطلاحياً تعني (زيادة محسوسة في الإنتاج والخدمات شاملة ومتكاملة مرتبطةبحركة المجتمع تأثيراً وتأثراً مستخدمة الأساليب العلمية الحديثة في التكنولوجيا والتنظيم والإدارة). وقد عرفت الأمم المتحدة تنمية المجتمع عدة تعريفات كان أهمها أن التنمية هي العمليات المرسومة لتقدم المجتمع كلهاجتماعياً واقتصادياً ، والمعتمدة بأكبر قدر ممكن على مبادرة المجتمع المحلي واشتراكه (العمرات، 2002، ص62).

لقداستُخدم مفهوم التنمية في علم الاقتصاد للدلالة على عملية إحداث التغيرات الجذرية في مجتمع معين، وبهدف إكساب هذا المجتمع القدرة على زيادة الاستجابة للحاجات الأساسية والحاجات المتزايدة لأفراده، وبالشكل الذي يكفل زيادة درجة الإشباع لهذه الحاجات، والاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة وحسن توزيعها. وقد اخذ مفهوم التنمية بالتوسع مع تطوره فاخذ يشمل الجوانب الاجتماعية في حياة الإنسان، فإلى جانب تأكيده على ارتفاع مستويات المعيشة للناس العاديين، فإن النظرة التكاملية لمفهوم التنمية أخذت تبرز وتسعى لان تكون التنمية متكاملة وأن تنمي الإنسان ككل.

هناك ثلاثة منطلقات لتحديد مفهوم التنمية في المشاريع الريادية يتناول المنطلق الأول: الجانب الاقتصادي بتأكيده على نصيب الفرد من الدخل القومي. في حين يؤكد المنطلق الثاني

على الجانبين الاقتصادي والاجتماعي ضمن متغيرات عديدة كالتعليم ومحو الأمية والقوى العاملة والصحة والتغذية والعمل بالزراعة في حين أن المنطلق الثالث يؤكد على الجانب الاجتماعي إذ يركز على النمو الديموغرافي كقاعدة لمفهوم التنمية في المشاريع الريادية (العمرات، 2012، ص61).

إن مفهوم التنمية في المشاريع الريادية كعملية معقدة متداخلة الجوانب اخذ في الانتشار حديثاً، فلم تعد التنمية في المشاريع الريادية تعني النمو الاقتصادي. وان كان هذا النمو وزيادة متوسط الدخل الفردي الحقيقي يمثل جوهرها وعمودها الفقري (عطية، 2009، ص26). وإنما هي مجموعة متداخلة من التوجهات المقصودة المتعددة الجوانب، الساعية لإحداث تحولات أساسية في بنية المجتمع بكامله ولمصلحة أفراده جميعاً، فالنظر إلى أهداف التصنيع أو التنمية الزراعية أو التقدم التكنولوجي لا يتم بمعزل عن القضايا والمشاكل الاجتماعية والاقتصادية الداخلية والخارجية ومستوى التطور في ملكية وسائل الإنتاج وأساليبه وعلاقاته، ونوعية ومستوى المشاركة الجماهيرية وتفاعلاتها مع حركة التنمية المحلية والإقليمية والعالمية (بدر الدين، 2011، ص73).

ويرى كل من Anderson & Leal (2009, p:2) أن التنمية في المشاريع الريادية هي عملية تدخلية إرادية من قبل الدولة، وهي تهدف لتحقيق زيادة تراكمية سريعة في الخدمات، وهي تغير ايجابي يهدف به إلى نقل المجتمع من حالة إلى حالة أفضل، ومن واقع معين إلى واقع آخر والواقع الذي يود التخلص منه يمكن تسميته بواقع التخلف.

هناك العديد من التعاريف لمصطلح التنمية في المشاريع الريادية فمنهم من أشار إليها بالتغيرات التي تحدث في المجتمع بأبعاده المختلفة من اقتصادية وسياسية واجتماعية وفكرية

وتنظيمية من اجل توفير الحياة الكريمة لجميع أفراد المجتمع، وعرفها البعض بأنها العملية التي يحدث من خلالها تغيير شامل ومتواصل مصحوب بزيادة في متوسط الدخل الحقيقي، وتحسن في توزيع الدخل لصالح الطبقة الفقيرة وتحسن نوعية الحياة وتغير هيكلي في الإنتاج. وهناك من وصف التنمية في المشاريع الريادية على أنها عملية الانتقال بالمجتمعات من حالة ومستوى أدنى إلى حالة ومستوى أفضل ومن نمط تقليدي إلى نمط آخر متقدم كماً ونوعاً وتعد حالاً لابد منها في مواجهة المتطلبات الوطنية في ميدان الإنتاج والخدمات (Dryzek. 2007, p: 141).

وتأتي التنمية في المشاريع الريادية كمحصلة للجهود العلمية المستخدمة لتنظيم الأنشطة المشتركة الحكومية والشعبية في مختلف المستويات لتعبئة الموارد الموجودة، أو التي يمكن إيجادها لمواجهة الحاجات الضرورية وفقاً لخطة مرسومة وفي ضوء السياسة العامة للمجتمع، تهدف بالأساس إلى الإسهام في زيادة الدخل الفردي الحقيقي (باعتباره أحد مؤشرات التنمية)، فالتنمية هي الارتقاء والتوسع بالخدمات المقدمة للمواطنين وتلبية لاحتياجاتهم (كافي، 2006، ص106).

وفي الوقت الحالي أصبحت نظرية التنمية البشرية تتطلع إلى الإنفاق على تلبية الاحتياجات الإنسانية من منظور استثماري وليس استهلاكي كما كان في السابق، وجاء هذا الاعتقاد بعد ثبوت فشل الاعتقاد القديم الذي كان يرى في الإنفاق على تلبية الاحتياجات الإنسانية عقبة تهدد عملية التنمية الاقتصادية، لأن زيادة الاستهلاك الحالي سوف تؤثر سلبا على الادخار والاستثمار في المستقبل مما ينتج عنه تراجع في الدخل والاستهلاك. إن التوجه الجديد باعتبار الإنفاق على تلبية الاحتياجات الإنسانية إنفاقا استثماريا ينبع من حقيقة ما يمكن

أن يسببه هذا الإنفاق من زيادة في القيمة الاقتصادية المضافة، وتحسن في البيئية الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الأمة والفرد (Aakre, 2002, p: 65).

وترى الباحثة أن التنمية في المشاريع الريادية هي التحريك العلمي المخطط لمجموعة من العمليات الاجتماعية والاقتصادية، من خلال أيديولوجية معينه لتحقيق التغيير المستهدف من اجل الانتقال بالمجتمع من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوب الوصول إليها، وأن تعريف التنمية له جانبان:

1- خلق فرص حياة أفضل، بالمعنى العام، للأجيال القادمة.

2- دراسة علمية للإمكانيات المجتمعية، وتوظيفها التوظيف الأمثل للصالح العام.

2-9 البيئة الإبداعية للرياديين في المشروعات

يُ عد إثراء البيئة الإبداعية التي تحيط بالمبادرين وإشباع احتياجاتهم واستثمار الفرص باستخدام كافة الموارد المتاحة في المجتمع التحدي الحقيقي الذي يواجههم لتحقيق رؤية متكاملة لتعزيز مفهوم العمل الحر لدى أفراد المجتمع والتخطيط لابتكار نماذج مشروعات جديدة وتنظيم تلك المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتحقيق التنمية الاقتصادية، وهذا يشترط وجود نموذج تقني كنواة لمجتمع معرفي يشمل جميع فئات المبادرين ضمن حلقات بيئة المستقبل، وهذه الحلقات تستند إلى عملية تصميم واقعية للقدرات المتوافرة في المجتمع وسبل تنميتها ولاستغلالها الاستغلال الأمثل تحت قيد الأهداف واستراتيجيات الخطة الوطنية، ومنها تنمية الإبداع ونشر أهمية التقنية في المجتمع واستقطاب المبدعين وتكوين حاضنات تقنية للاستمرار في الإبداع

وإعداد الإطارات لاستخدامها في تطوير التقنية ووضع خطة عمل تفصيلية لتحويل الرؤية الوطنية إلى مشروع على مستوى المجتمع ككل، بمعنى آخر إيجاد البيئات المناسبة لتعزيز ثقافة المجتمع العلمي والتقني وتنمية القدرات التقنية والإدارية للمبادرين بما يتوافق مع إطار السياسات الوطنية للعلوم والتقنية (برنوطي، 2005، ص62-65).

وترى الباحثة إن درجة سرعة التفكير تختلف باختلاف نوع الإبداع لكون عملية التفكير أكثر تأملية في النظريات والمناهج، كما أن الخيال والمعرفة عنصرين أساسيين في الإبداع، وان التحدي الحقيقي الذي يواجه المجتمع لتحقيق الريادة هو كيفية إثراء البيئة التي يعيش فيها وابتكار نماذج لبيئات إبداعية جديدة لإشباع الحاجات واقتناص الفرص واستثمار كافة الموارد المتاحة والهدف من ذلك إيجاد البيئة المناسبة لتعزيز ثقافة المشروعات وتنميتها وتحديد المفاهيم والمكونات الأساسية لبيئة المبادرين الرياديين.

ويشير صديق، وآخرون (2013، ص13) إلى أن الإبداع يساهم بشكل أساسي في تقديم المنتجات والخدمات، ويرتكز المشروع الريادي عادة على الإبداع والطرق والأساليب الجديدة في إنتاج المنتجات وتقديم الخدمات هذا من الناحية الاقتصادية، أما من الناحية الاجتماعية يتعامل الريادي مع مجموعات مختلفة كالعمال والمستهلكين والمجتمع المحلي والحكومة، أي إن للريادة أبعاد اقتصادية واجتماعية كالقيام بمشروع جديد من اجل إنتاج منتج جديد ذو قيمة أو تقديم خدمة جديدة خلال إيجاد تناسب جديد للعوامل الاقتصادية، وان دراسة سلوك وميول المستهلك ليس بالأمر البسيط فالمستهلك يحدد رغباته وحاجاته بطريقة تختلف عن الغير وربما عما تفكر فيه المؤسسة وحتى يتحقق النجاح للمشروع من خلال تحديد مؤشرات الاستجابة المحققة للمستهلك المتمثلة في المؤشرات التسويقية وغير التسويقية التي تؤثر على

المستهلك والتي ينتج عنها قرارات المستهلك. ولكي ينجح المشروع الريادي عليه التعرف بدقة على المستهلك من خلال دراسة مختلف العوامل المؤثرة على سلوك المستهلك، ولقد تعددت الطرق والوسائل المستعملة في الأفكار الإبداعية المرتبطة بالمشروعات الريادية وتتمثل بالاتي:

1- المستهلك:

يعتبر المستهلك من المصادر الرئيسة الخاصة بتطوير المشروعات ويتم الحصول على هذه الأفكار من خلال الرغبات والحاجات التي يعبر عنها المستهلك بطرق مباشرة وغير مباشرة تبين الحاجات الحقيقية للسوق ومن ثم تحقيق النجاح للمشروع الريادي الجديد، ولتحقيق ذلك يستلزم من الفرد الريادي مراقبة ودراسة السوق بشكل مستمر من خلال دراسة سلوك المستهلك وحاجاته ومن ثم تقديم المنتجات والخدمات الرائدة (الطائي، 2007، ص115).

2- قنوات التوزيع:

وتعتبر قنوات التوزيع الحلقة الأساسية في تحقيق هدف الانسياب الدقيق للمنتجات والخدمات التي يتعامل بها المشروع الريادي إلى مختلف الفئات الاستهلاكية، أي إنها الحلقة الوسيطة التي تساعد على تحقيق الاتصال بين المشروع الريادي والمستهلك والمصدر المهم من مصادر تطوير الأفكار الجديدة من خلال معرفة الجهات الموزعة ودراسة السوق واحتياجاته ومن ثم الأخذ بعين الاعتبار المقترحات المقدمة من الجهات الموزعة والتي تساعد الرياديين في تسويق وتطوير المنتجات والخدمات الجديدة (البكري, 2006, ص187).

3- الدولة:

تعمل الدولة على بناء قاعدة معرفية متكاملة للاختراعات والابتكارات الجديدة وإصدار القوانين والتشريعات حيث تسمح من خلالها بفتح المجال أمام الإبداعات الريادية عن طريق

تطوير المنتجات والخدمات رغم تعدد مصادر تطوير الأفكار الجديدة ينبغي في النهاية اختيار الفكرة الأفضل بين الأفكار الجديدة وهنا يمكن للريادي استخدام عدة طرق في اختيار الأفكار الجديدة والتي تشمل: (صديق، وآخرون، 2013، ص14-15)

أ- العصف الذهني: تقديم أفكار جديدة من اجل الوصول إلى نتائج جيدة في مجال إنتاج منتجات جديدة أو تقديم خدمات جديدة.

ب- طرح الأفكار بحرية ومن دون نقد أو تهذيب لهذه الأفكار.

ج- طرح اكبر قدر ممكن من الأفكار التي تسمح بالوصول إلى أفضلها.

د- تطوير الأفكار السابقة ويمكن الاعتماد على أفكار الآخرين.

هـ- حلقات النقاش: يتم طرح الأفكار ومناقشتها ومن ثم تقييمها بهدف الوصول إلى اتخاذ القرارات اللازمة والمتعلقة بالمنتجات والخدمات الجديدة ويتم ذلك من خلال حلقات النقاش وبحرية تامة في طرح الأفكار.

و- أسلوب تحليل المشاكل: من اجل الوصول إلى أفضل القرارات في ظل تحليل المشاكل القائمة ومحاولة الوصول إلى معرفة الأسباب الحقيقية المشاكل ومن ثم تبني الأفكار الجديدة.

ز- أسلوب الحل الإبداعي للمشاكل: التوصل إلى اقتراحات معينة لحل المشاكل بالاعتماد على فريق جماعي يعمل على تطوير المعايير المعتمدة من اجل الوصول إلى أفكار جديدة حيث يعتبر الإبداع سمة من سمات الفرد الريادي الناجح.

4- مراكز البحث والتطوير:

تؤدي مراكز البحث والتطوير عمليات البحث والدراسات المتعلقة بالفرد الريادي ومن خلال الوصول إلى نتائج معينة يمكن أن يستفيد منها المشروع الريادي في إنتاج منتجات جديدة أو تقديم خدمات حديثة(صديق، وآخرون، 2013، ص14).

ويرى الشبراوي (2012، ص27) أن هناك العديد من القضايا التي تساعد على تطوير الروح الإبداعية لدى الرياديين أصحاب المهارات والأفكار الإبداعية منها ما يلي:

1- توافر روح الإبداع والابتكار:

وهو محور رئيسي للتطور التكنولوجي حيث لا يقتصر التغير التكنولوجي على إدخال طرق إنتاج جديدة أو منتجات جديدة فقط ولكن التطور التكنولوجي يمكن أن يحدث من خلال سلسلة من التحسينات والإضافات للمنتج أو الخدمة, فالقدرة على الإبداع ترتبط بالتفاعل بين المجتمع والموارد الذاتية للفرد والتي بدورها تتأثر بالعملية التعليمية ومستوى الوعي في المجتمع.

2- وجود بحث علمي:

تقوم بالبحث العلمي المؤسسات البحثية المساهمة في النمو الاقتصادي للدولة عن طريق نقل وتوطين التكنولوجيا الجديدة التي تؤدي إلى استخدام منتجات أو خدمة جديدة أو تحسين جودتها.

3- وجود آليات الدعم الفني المتخصص:

ويمكن أن توجد هذه الآليات عن طريق التوسع بإقامة حاضنات الأعمال والمشروعات التكنولوجيا والمؤسسات المشابه الداعمة للمشروعات الجديدة.

4- وجود دعم مالي مناسب:

بالإضافة إلى ميزانية الدولة وجهات التمويل هناك جمعيات رجال الأعمال المتخصصين فـي تمويـل المشـروعات الجديـدة خاصـة المتعلقـة بالتكنولوجيـا الجديـدة والناشـئة ذات المخـاطر العالية جدا.

وترى الباحثة أن الريادي يقوم بتنظيم وتعظيم الفرص ويقدم منتجات وخدمات ذات قيم جديدة من خلال بذل الجهد والوقت والمهارات ويتحمل نتيجة تلك المخاطر الناتجة عن المنافسة لتنفيذ فكرته والعوائد المتوقع الحصول عليها, وان الإبداع يتكامل مع الريادة من خلال التفرد في تنظيم وإدارة الموارد المتوفرة في المشروع واستخدامها.

2-10 دور رأس المال البشري قي تنمية القدرات البشرية للرياديين

يفرق الاقتصاديون بين تنمية رأس المال البشري وبين تنمية القدرات البشرية للرياديين على الرغم من التداخل الكبير بين هذين المفهومين، إذ يتعلق مفهوم تنمية رأس المال البشري بالدور الذي يلعبه رأس المال البشري في زيادة الإنتاج من السلع والخدمات الريادية الأخرى، كما هو الحال في رأس المال العيني الذي يستخدم في إنتاج غيره من السلع والخدمات، أما المفهوم الثاني فيتعلق بتطوير القدرة البشرية للرياديين التي تتمثل في ما يحدثه التعليم على وجه التحديد من تحسين وتطوير في القدرات البشرية للرياديين على الإبداع والابتكار. ومن خلال هذا الفرق يتبين أن مفهوم تنمية القدرات البشرية للرياديين أكثر شمولا وأهمية من رأس المال البشري. وأهم فرق بين المفهومين يتمثل في المضمون الأيدلوجي، إذ أن تنمية القدرات البشرية للرياديين تعتبر

بحد ذاتها هدفا، بينما تنمية رأس المال البشري تعتبر وسيلة لزيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي فقط (Finland, 2004, p:769).

إن مستوى القدرة البشرية للرياديين في أي مجتمع يعتمد على مجموعتين من الظروف التي تختلف في حدودها الدنيا من إنسان لآخر أو من مجتمع لآخر (مثل الحد الأدنى من الطعام والشراب، والمسكن، والتعليم، والصحة، .....) من ناحية، وعلى درجة تعقيدها من إنسان لآخر أو من مجتمع لآخر (الحد الأدنى من احترام الذات، والمشاركة في إبداء الرأي في الشؤون العامة، أو الجرأة في الدفاع عن الحقوق أو التمتع بالحرية). إن مستوى القدرة البشرية للرياديين يعتمد على درجة تلبية الاحتياجات الإنسانية على المستوى الشخصي أو الاجتماعي والحرية في الوصول إلى الأهداف التي يرسمها الفرد أو المجتمع سواء كانت الحرية في هذا الحال هدفا أو وسيلة، أو كليهما معا، وأما التنمية البشرية، فهي زيادة القدرة البشرية للرياديين بهدف الوصول إلى الحدود القصوى من الإنتاج (Kanchan, 2003, p: 387).

وترى الباحثة أن هذا التفريق بين تنمية رأس المال البشري وبين تنمية القدرات البشرية للرياديين يعني أن التنمية البشرية تظل قاصرة ومحدودة الأثر إذا نجحت في زيادة القدرات البشرية للرياديين دون أن تؤدي إلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تساهم في استخدام هذه القدرات، وهذا يعني أن تنمية القدرات البشرية للرياديين تأتي نتيجة لمشروع التنمية البشرية المستدامة بشموله، الذي يجعل من القدرة البشرية وسيلة وغاية، ويضعها في إطار تكاملي مع السياسات التي تستهدف الاقتصاد والمجتمع وتحسين البيئة التي يعمل من خلالها الناس.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

قامت الباحثة بمسح الدراسات السابقة حول موضوع هذه الدراسة، وتم الاستعانة والإفادة من بعض الدراسات التي لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة وتخدم متغيراتها وفيما يلي استعراض لبعض هذه الدراسات:

أولا: الدراسات باللغة العربية

- دراسة يوسف، (2005) بعنوان " **أثر تقنية المعلومات ورأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز** ".

هدفت الدراسة إلى توضيح اثر تقنية المعلومات في الأساليب المعاصرة التي تهدف إلى توفير المعلومات للجهات المستفيدة بدقة عالية وبالوقت المناسب والإفادة من مخرجات هذه التقنيات والتي يمكن أن تسهم في رفع مستوى أدائهم. وكانت عينة مكونة من (50) من أعضاء هيئة التدريس من حملة لقب أستاذ مساعد في جامعة الموصل في العراق باعتبارهم مجتمع الدراسة حيث تم توزيع مقياس الأبعاد الرئيسة للدراسة المتمثلة في استمارة الاستبانه.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، أن هناك علاقة ارتباطيه بين تقنية المعلومات ورأس المال الفكري، فضلاً عن تأثير التقنية ورأس المال الفكري على الأداء المتميز، والى وجود علاقة تأثير لرأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز، فضلاً عن التأثير المعنوي لتقنية المعلومات في الأداء المتميز، كما توصلت إلى وجود علاقات ارتباط معنوية متوسطة القوة بين تقنية المعلومات ورأس المال الفكري.

- دراسة المفرجي، وصالح (2006) بعنوان: " **تحليل معطيات العلاقة ألارتباطيه بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري من وجهة نظر قادة الشركات المعرفية في العراق**".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده (تخطيط الموارد البشرية، والاستقطاب والتعيين، والتعويضات، والتدريب والتطوير، وتقويم الأداء) كمتغير مستقل وبين رأس المال الفكري بأبعاده (استقطاب رأس المال الفكري وصناعته وتنشيطه، والمحافظة عليه) كمتغير تابع، وذلك من وجهة نظر قادة الشركات المعرفية العاملة في العراق، وكانت عينة البحث (طبقية عشوائية) تكونت من (54) شخصا"وبنسبة (11%) من أصل المجتمع الكلي.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، بأن الاتجاهات المعاصرة في الإدارة الحديثة تميل إلى الاهتمام بالموجودات الفكرية أكثر من الموجودات المادية، لأن الإضافة والتعظيم يكون في الموجودات الفكرية أو المعرفية.

- دراسة العمري (2008) بعنوان" **أثر آليات وتكنولوجيات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال الفكري في الشركات الصناعية الأردنية**".

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر آليات وتكنولوجيات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال الفكري في الشركات الصناعية الأردنية، شمل مجتمع الدراسة جميع الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، والبالغ عددها (64) شركة، بحيث تكونت العينة من (58)شخصاً من كل شركة.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: محدودية أقسام تكنولوجيا المعلومات ومحدودية الاهتمام بإدارة المعرفة ورأس المال الفكري. وكانت المعايير أكثر إسهاما" في إثراء رأس المال الفكري والهيكلي والعلاقات، في حين كان التدريب في موقع العمل أكثر إسهاماً في إثراء رأس المال البشري. بينما أن قواعد البيانات التكنولوجية كانت أكثر إسهاما في إثراء رأس المال الفكري والبشري والهيكلي، في حين كان الانترنت أكثر تكنولوجيا إسهاما" في إثراء رأس مال العلاقات.

- دراسة أبو لبدة (2008) بعنوان" **الاستثمار في رأس المال الفكري في الشركات المتعلمة" دراسة تطبيقية في مجموعة الاتصالات الأردنية** "

هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين الشركة المتعلمة ورأس المال الفكري، في السعي للتعلم من خلال استثمار رأس المال الفكري، وذلك من خلال بلورة الإطار النظري الذي يمكن للدراسة من تغطية ما يتعلق بالشركة المتعلمة، ورأس المال الفكري، ومن خلال تطبيق الدراسة على مجموعة الاتصالات الأردنية في الإجابة على عدد من الأسئلة والتي تدور حول مستوى تحقيق مجموعة الاتصالات الأردنية لعناصر بناء الشركة المتعلمة، وفي جانب آخر مدى امتلاكها أبعاد تركيب رأس المال الفكري. وكانت عينة عشوائية تكونت من (78) شخصا"وبنسبة (14%) من أصل المجتمع الكلي.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، أن الشركة المتعلمة مجموعة الاتصالات الأردنية تمتلك رأس مال فكري بدرجة متوسطة، وان هناك علاقة معنوية ايجابية بين عناصر الشركة المتعلمة والمتمثلة في الثقافة التشاركية والقيادة التحويلية وتكنولوجيا المعلومات

من جهة وبين أبعاد تركيب رأس المال الفكري، ورأس المال البشري، ورأس مال العلاقات، ورأس المال الهيكلي.

وأوصت الدراسة بضرورة أن تراعي الشركة المتعلمة كل أبعادها لكونها أبعاداً مرتبطة ببعضها بعضا، وان التفاوت بينها إنما يعود إلى مجال عمل الشركة نفسها.

- دراسة كاظم، (2008). بعنوان:" **اثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي المختلط** ".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد رأس المال الفكري (البشري، والهيكلي، والعلاقات) في الإبداع التنظيمي في الشركة العامة للصناعات الكهربائية في العراق، منطلقاً من فرضية مفادها أن هناك أثراً لرأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي ولتحقيق أهداف البحث تم توزيع (30) استمارة استبيان على المديرين والمعاونين ورؤساء الأقسام والشعب الإنتاجية والخدمية في الشركة.

وخلصت الدراسة بعد تحليل النتائج واختبار الفرضيات إلى مجموعة من النتائج أهمها، أن لرأس المال الهيكلي أثر في الإبداع التنظيمي للعمليات الداخلية للمؤسسة أما بقية المكونات فليس لها أثر معنوي، لذا تم رفض الفرضية الرئيسة للبحث.

وقد خرج البحث بجملة من التوصيات أهمها ضرورة إعطاء اهتماماً أكبر لرأس المال البشري والعلاقات من خلال بناء قدرات بشرية وتوسيع العلاقات بين الزبائن.

- دراسة الفضل (2009) بعنوان " **العلاقة بين رأس المال الفكري وتوليد القيمة: دراسة ميدانية على الصناعة المصرفية في دول الخليج العربي.**"

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الاستثمار في أنشطة رأس المال الفكري (رأس المال البشري، الهيكلي، العلاقات) على خلق القيمة غير الملموسة للشركة والتعرف على جدوى الاستثمار في رأس المال الفكري في تحسين فاعلية مكوناته من خلال بعض الأدلة المستمدة من واقع التطبيق في منطقة الخليج العربي. وقد أجريت الدراسة على عينة مؤلفة من (78) مصرفاً موزعة على دول الخليج العربي وباستخدام البيانات المالية للسنوات 2004 _2006.

وخلصت الدراسة إلى ضرورة التخلي عن أسلوب التحليل المالي في تقويم الأداء، وذلك لعجزه عن بيان الآثار الايجابية للموجودات غير الملموسة وفي خلق قيمة الشركة، وتبين إن قيمة الشركة ليست إلا تفاعل بين الموجودات الملموسة والموجودات غير الملموسة معاً .

وأوصت الدراسة بضرورة إتباع مقياس معامل القيمة المضافة الفكرية للقياس الأداء الشامل للشركة بدلا من الاعتماد على مقاييس الربحية، ويوصي الباحث بضرورة زيادة الإنفاق الاستثماري في توظيف عقول الموظفين نحو الإبداع والابتكار مع الأخذ بعين الاعتبار بأهمية توفير مناخ تنظيمي مناسب يعمل على توافر علاقات سليمة وصحيحة بين الرؤساء والمرؤوسين.

- دراسة الحواجرة، (2010) بعنوان " **دراسة ارتباط استراتيجيات استثمار رأس المال المعرفي بالأداء التنافسي للمؤسسات** ".

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل علاقة ارتباط استراتيجيات الاستثمار برأس المال المعرفي (إستراتيجية تنمية التعلم المعرفي، ومأسسة المعرفة، وتكامل المعرفة وتوظيفها) بالأداء لدى شركات التامين الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استبانة بحثية وزعت على عينة بلغت (213) مفردة، وتم استرجاع (185) استبانة.

وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية قوية بين استراتيجيات الاستثمار في رأس المال المعرفي والأداء التنافسي للشركات المبحوثة، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة ترابطية بين مؤسسة المعرفة والأداء التنافسي ضمن عدد من المجالات مثل اعتماد آليات توثيق وتسجيل المعرفة وتصنيفها مما يدل على أن هذه الشركات تولي اهتماماً كبيراً برأس المال المعرفي وترسخ مخزونها المعرفي، وتضعه موضع التنفيذ السليم بما يعزز قدرتها الإدارية والتنظيمية.

وأوصت الدراسة بضرورة إتباع استراتيجيات للاستثمار في رأس المال المعرفي وذلك لأثرها في تحسين الأداء التنافسي.

- دراسة إبراهيم، (2012) بعنوان: " **دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر: دراسة قياسية في الفترة1964 -2010**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر، وذلك من خلال دراسة قياسية اختبارية في الفترة 1964 -2010، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات النظرية التي عملت على معرفة هذا الدور للفترة المذكورة.

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج منها أن هناك تأثير سلبي للتغير في معدل نمو رأس المال البشري للفترة محل الدراسة على معدل نمو الناتج الإجمالي للفترة الثانية ويمكن تفسير ذلك بكون زيادة عدد المسجلين في الطور الثانوي يتطلب توفير الهياكل والإطارات وتسخير مبالغ مالية ضخمة من أجل ضمان السير الحسن لهذا التطور لكونه يمثل مرحلة مفصلية من مراحل التعليم، من جانب آخر تبين أن هناك تأثير ايجابي للتغير في معدل نمو رأس المال البشري للفترة محل الدراسة على معدل نمو الناتج الإجمالي للفترة الثالثة.

– دراسة صديق، وآخرون، (2013)، بعنوان: **الإبداع والريادة علامات للتميز والمنافسة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة،**

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم مفهوم الإبداع والريادة باعتبارهما من المفاهيم الأساسية في إدارة وتسيير المشروعات حيث يمكن تحسين أداء هذه المشروعات من خلال الاهتمام بالإبداع ودوره في تحقيق الريادة، تعتبر هذه الدراسة من الدراسات النظرية التي أجريت في جامعة الموصل بالعراق، وأشارت الدراسة إلى أن التقدم التكنولوجي والعولمة وتحرير الأسواق أدت إلى خلق تحديات أمام المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تعتمد عليها اقتصاديات الدول، إذ أنها تمثل نسبة كبيرة من الإنتاج الوطني بالإضافة إلى توفيرها لغرض العمل فهي تمثل إحدى القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير من قبل دول العالم في عصر التغيرات والتحولات الاقتصادية العالمية وذلك لدورها المؤثر في الإنتاج والتشغيل والابتكار والتقدم التكنولوجي. وتوصلت الدراسة إلى إن التغييرات التي شهدها العالم زادت من أهمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، إذ أصبحت الخيار الاستراتيجي الذي يمكن الدولة من تحقيق أهدافها

الاقتصادية ويتحقق هذا من خلال نشر ثقافة الريادة في الأوساط العلمية منذ السن المبكر، وإجراء دراسات وأبحاث عن احتياجات السوق الحرة، وتشجيع البحث والتطوير، وإنشاء حاضنات الأعمال التكنولوجية، وبناء قاعدة معطيات وطنية في مجال الريادة، وتطوير التدريب المهني بصورة مستمرة، وتقوية قدرات قطاع الأعمال في الاختراع لمواجهة التحديات التنافسية.

وأوصت الدراسة بأنه ينبغي على المشروع ومن اجل الحفاظ على الريادة في السوق أن يوجه اهتمامه لتنمية كل من مستوى القمة ومستوى القاعدة حيث أن العديد من الجهود التي تهدف إلى التطوير تتم من خلال تحسين هذين المستويين.

- دراسة إسماعيل، (2013) بعنوان: **دور عمليات إدارة المعرفة في تعزيز ريادة المشاريع الصغيرة والمتوسطة: دراسة استطلاعية لأراء عينة من أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة في محافظة نينوى**

هدفت هذه الدراسة الى اختبار علاقة الارتباط والأثر بين متغير عمليات إدارة المعرفة بمحاورها الستة (تشخيص المعرفة, اكتساب المعرفة, توليد المعرفة, تخزين المعرفة, تطوير المعرفة وتوزيعها, تطبيق المعرفة), ومتغير ريادة المشاريع الصغيرة والمتوسطة, إذ تمثلت المشكلة بمدى أثر عمليات إدارة المعرفة في تعزيز ريادة المشاريع الصغيرة والمتوسطة, وقد استخدمت استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات, وقد وزعت (50) استمارة على مالكي المشاريع الصغيرة والمتوسطة, والذين تم اختيارهم بشكل عشوائي وأعيد منها (40) استمارة فقط, كما تمثلت فرضية البحث الرئيسة بوجود علاقة ارتباط وأثر معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وتعزيز ريادة المشاريع الصغيرة والمتوسطة في المشاريع قيد البحث, كما تم تحليل البيانات باستخدام

برنـامج (SPSS) إذ أُسـتخدمت عـدد مـن الأسـاليب الإحصـائية للتحقـق مـن صـحة الفرضـيات, ومنها معامل الارتباط (Pearson) فضلاً عن تحليل الانحدار.

وقد جـاءت النتـائج مطابقـة لفرضـيات البحـث, إذ تبـين وجـود علاقـات ارتبـاط وأثـر ذات دلالـة إحصـائية معنويـة لجميـع محـاور عمليـات إدارة المعرفـة ومتغيـر ريـادة المشـاريع الصـغيرة والمتوسطة والتـي فـي ضوئها تمت صياغة مجموعة من المقترحات والتوصيات, والتـي يؤمل أن يستفيد منها المعنيون في هذا المجال.

- دراسة الطائي، والسبعاوي، (2013) ، بعنوان: **دور استراتيجيات الريادة في تحسين أداء المشاريع الصغيرة / دراسة استطلاعية لعينة من أصحاب عدد من معامل الألمنيوم في محافظة نينوى،**

هدفت الدراسة إلى تقديم إطار نظري يستوعب متغيري البحث والمتمثل باستراتيجيات الريادة والمشاريع الصغيرة، وتحديد علاقات الارتباط والأثر فيما بين استراتيجيات الريادة وتحسين أداء المشاريع الصغيرة في المعامل قيد البحث، مع تقديم النصح والإرشاد لأصحاب هذه المعامل حول كيفية تبنى استراتيجيات الريادة في الواقع الفعلي من اجل تحسين أدائهم. وقد اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، كما وتم استخدام أدوات البحث العلمي (استمارة الاستبيان) وتوزيعها على عينة من أصحاب المعامل قيد البحث. وخلصت الدراسة إلى مدى أهمية الريادة ودورها في النهوض بالمنظمات الصناعية سواء كانت كبيرة أم صغيرة من خلال الدور البارز في النمو الاقتصادي وتقليل البطالة عن طريق استقطاب الأيدي العاملة للعمل في هذه المشاريع. كما تبين أن هناك إجماع على إن المشاريع الصغيرة بالرغم من بساطتها كانت ولا زالت تسهم بشكل

فاعل في دعم الاقتصاد الوطني عن طريق استثمار أموال بسيطة في مشاريع تخدم المجتمع، فضلاً عن إنها تعد بوابة أمل للتخلص من كابوس البطالة الذي يهدد الكثير من المجتمعات في الوقت الحاضر. وفيما يخص الجانب الميداني فقد كشفت نتائج التحليل تحقق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين استراتيجيات الريادة مجتمعة وتحسين أداء المشاريع الصغيرة على مستوى المعامل قيد البحث. وأوصت الدراسة أصحاب المعامل قيد البحث تبّني استراتيجيات الريادة إذا ما أرادوا تحسين أدائهم وذلك عن طريق التجديد والتطوير المستمر لمنتجاتهم بما يحقق التميز لهذه المنتجات في السوق.

– دراسة أبو جليل وآخرون، (2013)، بعنوان: **دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الإبداع الريادي للمشروعات الصغيرة في الأردن.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الإبداع الريادي للمشروعات الصغيرة في الأردن، وذلك من خلال استقصاء آراء المبحوثين من العاملين في المشروعات الصغيرة في الأردن. شمل مجتمع الدراسة جميع المشروعات الصغيرة في الأردن، أما العينة فتكونت من (400) عاملاً في المشروعات الصغيرة المشمولة بالدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى انه يوجد أثر لتكنولوجيا المعلومات في تحقيق الإبداع الريادي للمشروعات الصغيرة في الأردن، إذ تبين توفر مدخلات تكنولوجيا المعلومات وأن المشروع الصغير يمتلك بنية تحتية مهيأة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات، ويستخدم تكنولوجيا المعلومات في تقديم الخدمات المختلفة. وفيما يتعلق بمعالجة البيانات فان المشروع الصغير يعمل على استيعاب تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والإفادة منها في معالجة البيانات، ويعمل على تسريع

وتبسيط أسلوب تقديم الخدمات التي تعتمد على معالجة بيانات محددة. أما المخرجات فقد تبين أن المشروع الصغير يعمل على تطوير الإمكانات في مجال تكنولوجيا المعلومات بقصد زيادة الإنتاجية وتحسين القدرة التنافسية، ويستخدم تكنولوجيا المعلومات في بث نتائج عمليات تحليل وتصنيف المعلومات ويستخدم هذه التكنولوجيا لتمكين المستفيدين من استخدامها.

وأوصت الدراسة بالتركيز على الإبداع والابتكار للعاملين في المشاريع الصغيرة من خلال عقد الندوات واللقاءات ومناقشة القضايا المرتبطة بالعمل والاستفادة من أفكارهم وآرائهم والمشاركة بعمليات اتخاذ القرار.

ثانيا: الدراسات باللغة الانجليزية

- دراسة Wang Chang (2005) بعنوان:

" Intellectual Capital and Performance in Causal Models: Evidence from the Information Technology Industry in Taiwan"

هدفت الدراسة إلى البحث في تأثير عناصر رأس المال الفكري على أداء الأعمال وإيجاد العلاقة بين عناصر رأس المال الفكري الأربعة (البشري، والإبداعي، والعملياتي، والهيكلي) من منظور سببي وكيفية تأثيرهما على الأداء. وشملت الدراسة عينة (131) مفرده.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن رأس المال البشري ليس له تأثير مباشر على الأداء ولكن له تأثير مباشر على عناصر الرأس المال الفكري الأخرى وبالتالي يؤثر على الأداء. وأن رأس المال الإبداعي، رأس المال العملياتي، ورأس المال العلاقاتي، لهما تأثير مباشر عل الأداء. كما خلصت الدراسة إلى أن رأس المال البشري يؤثر على رأس المال

الإبداعي والعملياتي، ويؤثر رأس المال الإبداعي والعملياتي على الأداء، ويؤثر رأس المال الإبداعي بشكل مباشر على العملياتي.

- دراسة .Chen, et.al (2006)، بعنوان:

" The Influence of Intellectual Capital on New Product Development Performance – The Manufacturing Companies of Taiwan as an Example "

هدفت الدراسة إلى بيان أثر رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات) على أداء التنمية الإنتاجية في الشركات، حيث أشارت الدراسة إلى أن كلاً من الأبعاد الثلاثة لرأس المال الفكري لها علاقة إيجابية مع أداء التنمية الإنتاجية بوصفها جزءاً من العمليات الداخلية في الشركة. أجريت الدراسة في تايوان على عينة عددها (18) شركة تايوانية.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن معدل النمو العالي يتناسب طرديا مع قوة العلاقة بين الأنواع الثلاثة لرأس المال الفكري وأداء تنمية المنتج الجديد، كما أشارت الدراسة إلى أن شركات الصناعة التايوانية تؤكد وجود علاقات تفاعلية مع مموليها، وعملائها، وشركائها، كما أكدت على ضرورة أن تقوم الشركات التايوانية بتطوير رأس مالها الهيكلي لرفع أدائها في تنمية المنتج الجديد.

- دراسة Huang & Hsueh, (2007)، بعنوان:

"The Relationship Between Intellectual Capital and Business Performance in the Engineering Consulting Industry: A Path Analysis"

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الرأس المال الفكري والأداء المؤسسي في قطاع صناعة الاستشارات الهندسة: تحليل المسار. حيث سعت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة المتبادلة بين عناصر رأس المال الفكري الثلاثة: رأس المال البشري (قدرات الموظفين، تبادل المعرفة بين الموظفين، تدريب وتعليم الموظفين)، رأس المال الهيكلي (العمليات الكلية للمؤسسة، تصميم المؤسسة، إطار نظم المعلومات)، ورأس المال العلاقاتي (التعاون مع العملاء، علاقات مع الشركاء المتعاونين، وتنمية صداقات جيدة مع العملاء) كمتغير مستقل، وعلاقتهما مع الأداء المؤسسي في قطاع صناعة الاستشارات الهندسة كمتغير تابع. وشملت الدراسة (101) شركة.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن شركات الاستشارات الهندسية المعتمدة على رأس المال الهيكلي والعلاقاتي أظهرت أداء أفضل من المعتمدة على رأس المال البشري. وأن رأس المال البشري يملك تأثير على رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقاتي ولكن رأس المال العلاقاتي يملك تأثيراً مباشراً على أداء المؤسسة، لذا فرأس المال البشري يملك تأثيراً على الأداء المؤسسي بوساطة رأس المال العلاقاتي.

- دراسة Zerenler, et. al., (2008) بعنوان:

"Intellectual Capital and Innovation Performance: Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier"

هدفت الدراسة إلى بيان تأثير رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات) على ممولي صناعة السيارات التركية بناء على العمليات الإبداعية التي يتم تقديمها من الممولين، بينت الدراسة أن كلا من الأبعاد الثلاثة لرأس المال الفكري، لها علاقة إيجابية على الأداء لا سيما فيما يتعلق بالإبداع (تحقيق ميزة تنافسية، تطوير المنتجات) في الشركة، وقد أجريت الدراسة في تركيا على عينة تكونت من (20) شركة ومؤسسة تركية حيث قامت الدراسة باختبار الفرضيات من خلال توزيع استبيانه على الشركات ومؤسسات صناعة السيارات.

وخلصت الدراسة إلى إن إدارة رأس المال الفكري تؤثر في عمليات الإبداع من حيت تحقيق معدل النمو الأعلى في الصناعة، كما بينت أن بعد رأس مال العلاقات يملك الأثر الأكبر في عمليات الإبداع بين أبعاد رأس المال الفكري.

- دراسة Sharabati (2008) بعنوان:

"The Effect of Intellectual Capital on the Performance of Pharmaceutical Manufacturing Organization in Jordan"

هدفت الدراسة إلى فحص أثر رأس المال الفكري على أداء شركات صناعة الأدوية في الأردن، حيث سعت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة المتبادلة بين عناصر رأس المال الفكري الثلاثة: رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقاتي (كمتغيرات مستقل)

وعلاقتها مع أداء شركات صناعة الأدوية الأردنية (كمتغير تابع). وشملت الدراسة المديرين التنفيذيين والإدارة العليا والوسطى الموظفين في شركات صناعة الأدوية الأردنية الخمس عشرة في الأردن والبالغ عددهم حوالي 200 مدير.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة مباشرة وايجابية بين رأس المال الفكري وأداء شركات صناعة الأدوية الأردنية. وأن شركات صناعة الأدوية تركز على رأس المال البشري ورأس المال العلاقاتي أكثر من تركيزها على رأس المال الهيكلي. ووجود علاقات وتفاعلات وارتباطات قوية بين المكونات الثلاثة الرئيسة لرأس المال الفكري. وعملية أداء رأس المال الفكري للشركة يمكن أن يفسر بوضوح الإنتاجية والربحية أكثر من القيمة السوقية، كما أوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات لتأثير رأس المال الفكري وبالتطبيق على قطاعات أخرى ليصار فيما بعد إمكانية تعميم النتائج.

- دراسة Ngah & Ibrahim (2009) بعنوان:

The Relationship of Intellectual Capital, Innovation and Organizational Performance: a Preliminary Study in Malaysian SMEs"

هدفت إلى توضيح العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري وعمليات الابتكار على الأداء التنظيمي للشركات الصغيرة والمتوسطة الماليزية، من خلال قدرة هذه الشركات على استثمار الأصول والمهارات الإبداعية الموجودة لديها بما يخدمها للبقاء والاستمرار، كما سعت هذه الدراسة إلى تحديد احتياجات هذه الشركات من الأصول المعرفية والتي تختلف بطبيعة الحال عن الاحتياجات المعرفية للشركات الكبرى، الأمر الذي يساعد هذه الشركات الصغيرة على

تحقيق الأرباح والذي يعتبر الهم الأكبر لها للبقاء والاستمرار، وقد تكونت عينة الدراسة من ستة مالكين، وأربعة مالكين تعاونيين، ومدير واحد، وفردين تنفيذيين، حيث يعمل معظم أفراد العينة في مجال الأعمال لأكثر من أربع سنوات.

وتوصلت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أن الأصول الفكرية تلعب دور كبيرا في زيادة قدرة الشركات الصغيرة والمتوسطة على ابتكار سلع ومنتجات جديدة وعلى الرغم من ذلك يعتبر رأس المال الفكري في هذه الشركات في مرحله الطفولة.

- دراسة Hu, et.l, (2009) بعنوان:

" **Research on the relationship between intellectual capital and listed companies performance of China"**

هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات) وأداء الشركات في الصين، بالإضافة إلى الكشف عن أثر رأس المال الفكري على أداء الشركات في الصين. وقد أجريت الدراسة من خلال جمع البيانات المتعلقة بمائة شركة في الصين (50 شركة تكنولوجيا مرتفعة، و50 شركة أخرى). بهدف الكشف عن تأثير رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات) على أداء الشركات من حيث الإنجاز والجودة في العمل وتنمية الموارد البشرية.

وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري والأداء وعناصر مكونات رأس المال الفكري، كما أشارت إلى أن رأس مال العلاقات يملك التأثير الأكبر، فيما تعتبر أهمية رأس المال الهيكلي متوسطة، ولا يوجد أي أثر مميز لرأس المال البشري.

- دراسة lee, Florida & Gates (2010) بعنوان:

Innovation, Human Capital, and Creativity "

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية عمليات كل من الإبداع، ورأس المال البشري والابتكار في الشركات باعتبارها عوامل رئيسة في النمو الاقتصادي، حيث اهتم العديد من الاقتصاديين والجغرافيين وغيرهم من العلماء الاجتماعيين باختبار آثار الإبداع في الشركات على النمو الاقتصادي، وعلى العوامل المرتبطة بالابتكار والإبداع، وعلى التوزيع الجغرافي للإبداع، بالإضافة إلى الإشارة إلى أن المنافسة العالمية وتغيير طبيعة العمليات الإبداعية والابتكارية والمتمثلة في إنشاء قيم جديدة، أو استخدام أبعاد جديدة بالإضافة إلى القيم والأبعاد الحالية، وذلك بهدف إثبات وجودها وجودة خدماتها بين الشركات الأخرى. وقد تكونت عينة الدراسة من (248) شركة في كندا، ولغايات الدراسة فقد تم استخدام نماذج متعددة التغيرات لاختبار التأثير المشترك لكل من الأبحاث، ونفقات التنمية، ورأس المال البشري، والإبداع/ التنوع، والمزيج الاقتصادي على عملية الابتكار والإبداع.

وأشارت النتائج إلى أن مستوى الإبداع والابتكار على الصعيد المحلي يرتبط ايجابياً بكل من رأس المال البشري والإبداع، وبالتالي فإن عدم الاهتمام بتطور رأس المال البشري

وتنميته ينعكس مباشرة على مستوى الإبداع في الشركة، ويقلص من قدرة الشركة على متابعة التغيرات والاستجابة لها.

- دراسة Hormiga, et. al. (2010) بعنوان:

" The role of intellectual capital in the success of new ventures"

هدفت الدراسة إلى كشف تأثير رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال الهيكلي، رأس المال البشري، رأس مال العلاقات) في نجاح المشاريع الجديدة، مبينة أن أهم هذه العوامل الاهتمام برأس المال الفكري بأبعاده المختلفة كونه يلعب دورا كبيرا في تطّور الشركة وتقدمها، بالإضافة إلى دوره في مساعدة الإدارة في كل شركة على تنظيم أعمالها وتطويرها، كما سعت الدراسة إلى تحليل رأس المال الفكري ضمن مشاريع الأعمال. وقد أجريت الدراسة في إسبانيا على عينة مقدارها (130) شركة.

وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة بين الموجودات غير الملموسة ونجاح الشركات الجديدة، كما أشارت إلى أهمية رأس المال البشري لأداء الشركات، حيث يكون الأداء أفضل في حال كانت الشركة مقادة من قبل فريق تسوده روح الرضا والتعاون والتواصل، في حين يؤدي سوء التواصل والتنسيق إلى عدم القدرة على تطوير فكرة الأعمال بشكل مناسب.

- دراسة Kong (2010) بعنوان:

" **Innovation processes in social enterprises: an IC perspective**"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات) على القدرات الإبداعية (تطوير خدمات جديدة) في الشركة، وخاصة في المؤسسات الاجتماعية التي تعتمد على العمليات الإبداعية الخاصة بإنشاء الخدمات والمنتجات الجديدة وفي إيصال خدماتها العامة إلى العملاء والمستهلكين. وقد أجريت الدراسة في أستراليا على عينة بلغت (25) مؤسسة باستخدام تحليلات أساسية لمفهوم رأس المال الفكري في سياق المؤسسات الاجتماعية.

وأشارت النتائج إلى إمكانية إفادة المؤسسات من مفهوم رأس المال الفكري كاستراتيجيه إدارية من شأنها مساعدة المؤسسات الاجتماعية على الحصول على المعرفة اللازمة لتحقيق النشاطات الاجتماعية والإبداعية فيها. من خلال تطوير العمليات الداخلية التي تركز على الإبداع.

- دراسة Amiri, et. al. (2010) بعنوان:

" **Increasing the Intellectual Capital in Organization: Examining the Role of Organizational Learning"**

هدفت الدراسة إلى توضيح أثر مكونات رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات) على التعلم التنظيمي. وقد أجريت الدراسة من خلال تحليل الارتباط وتحليل التباين لعينة تكونت من (50) موظفا في إيران.

وأيدت نتائج الدراسة الفرضيات التي تنص على أن للتعلم التنظيمي بأبعاده (توفير فرص تعلّم مستمرة للموظفين، واستخدام التعلم للوصول إلى تحقيق الأهداف وربط انجاز الأفراد مع انجاز الشركة) تأثيراً إيجابياً على رأس المال الفكري للشركات، كما أشارت إلى أن لتعلم الأفراد تأثيراً إيجابياً على رأس المال البشري.أما التعلم الجماعي فقد بينت أن له تأثيراً إيجابياً على رأس مال العلاقات، كما يملك التعلم التنظيمي تأثيراً إيجابياً على رأس المال الهيكلي.

- دراسة Suciu, et. al. (2011) بعنوان:

Reporting on intellectual capital: value driver in the Romanian knowledge based society."

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر كل من رأس المال الفكري، وعمليات الإبداع والابتكار كعوامل ومحركات أساسية للتنمية على المستويين الجزئي والكلي للأفراد، والشركات، والمجتمعات، وقد أجريت هذه الدراسة في رومانيا وقدمت تحليلا لقيمة رأس الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي). واستخدمت الدراسة استثمار رأس المال البشري بهدف تقييم أثره وعلاقته بالسياسات التعليمية الحاضرة. وأجرت الدراسة تحليلا لتقارير صادرة من (65) دولة تناولت دور رأس المال الفكري وعمليات الإبداع والابتكار كعوامل ومحركات أساسية للتنمية.

وقد خلصت الدراسة إلى التأكيد على وجود علاقة مباشرة بين أبعاد رأس المال الفكري لاسيما بعد رأس المال البشري والإنتاجية، حيث أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى عال من التدريب يتميزون بمستوى أعلى من الإبداع في العمل والإنتاجية، وبالتالي المنافسة.

- دراسة Ahangar (2011) بعنوان:

" The relationship between intellectual capital and financial performance: An empirical investigation in an Iranian company".

هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء المالي باعتبار أن عدد قليل من الدراسات فقط اهتمت بتحليل العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري وهي (رأس المال الهيكلي ورأس المال البشري) والنجاح التنظيمي في الشركة، وقد أجريت الدراسة في إيران على إحدى الشركات فيها، ولغايات الدراسة فقد تم استخدام نموذج معامل القيمة الفكرية المضافة لقياس القيمة المعتمدة على أداء الشركة، بالإضافة إلى استخدام مقاييس الأداء التعاوني، والربحية، وإنتاجية الموظفين، ونمو المبيعات، كما تم تحليل أثر رأس المال الفكري والمتضمن (رأي المال الهيكلي والبشري) على الأداء التعاوني باستخدام معايير الانحدار المتعدد.

وقد أشارت نتائج التحليل التجريبي إلى وجود علاقة بين أداء رأس المال الهيكلي في الشركة وكل من الربحية وإنتاجية الموظفين والنمو في المبيعات، كما بينت النتائج أن إدارة رأس المال الفكري تقدم تفسيراً لكل من الربحية والإنتاجية في الشركة.

- دراسة Olariu (2011) بعنوان:

"Knowledge Management – Intellectual Capital"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مفهوم إدارة المعرفة وعلاقتها برأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي) في الشركات، وقد أجريت الدراسة في بريطانيا وشملت عينة مكونة من 200 شركة من الشركات المدرجة في البورصة، حيث تملك إدارة المعرفة أثراً كبيرا في زيادة وتوسيع عمليات اتخاذ القرار بالإضافة إلى تشجيعها لعمليات الإبداع

والابتكار في العمل والتي تتمثل في تقديم منتجات ذات ميزة تنافسية عالية، بالإضافة إلى تقديم منتجات جديدة. استخدمت الدراسة المنهج التحليلي، وذلك بذكر عدد من الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة.

وخلصت الدراسة إلى التأكيد على وجود علاقة بين كل من إدارة المعرفة ورأس المال الفكري، كما أشارت إلى ضرورة حرص الشركات على تطوير إدارة المعرفة لغايات تشجيع عمليات الإبداع والتطوير.

ثالثا: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

تتضح مميزات الدراسة الحالية من خلال مقارنتها مع الدراسات السابقة وكما يلي:

1- الموضوعات: ركزت غالبية الدراسات السابقة على التعرف إلى أثر رأس المال الفكري على الأداء المؤسسي دون تناول دورها على تنمية المشاريع الريادية أو أحد جوانبها. في حين أن الدراسة الحالية تركز على أثر استثمار رأس المال البشري على التنمية في المشاريع الريادية.

2- الأهداف: هدفت معظم الدراسات إلى التعرف على أثر رأس المال الفكري على أداء الشركات، إضافة إلى التعرف على العلاقة الارتباطيه بين أبعاد رأس المال الفكري. في حين أن الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على أثر استثمار رأس المال البشري على التنمية في المشاريع الريادية.

3- المنهجية: اعتمدت المنهج الوصفي للتعرف على أثر رأس المال الفكري على الأداء المؤسسي، بينما بحث البعض الآخر في العلاقة الارتباطية آو السببية بين متغيراتها. في حين

أن الدراسة الحالية دراسة وصفية تحليلية تبحث في أثر استثمار رأس المال البشري على التنمية في المشاريع الريادية.

4- بيئة الدراسة: أجريت في بيئات مختلفة شملت دولاً عربية، وأسيوية، ودولا"غربية، لم تشمل الكويت في هذا الموضوع. في حين تم إجراء الدراسة الحالية على المشاريع الريادية في دولة الكويت.

5-مجتمع الدراسة: تكون من قطاع واحد أو قطاعين من القطاعات الاقتصادية والصناعية. في حين أن مجتمع الدراسة الحالية يتكون من جميع المشاريع الريادية في دولة الكويت.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)

3-1 منهج الدراسة

3-2 مجتمع الدراسة ووحدة المعاينة والعينة

3-3 أدوات الدراسة

3-4 قياس المتغيرات واختبار الصدق والثبات

3-5 نموذج الدراسة

3-6 المعالجة الإحصائية

3-7 أساليب جمع البيانات والمعلومات

الفصل الثالث

منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)

يتناول هذا الفصل وصفا للطريقة والإجراءات التي استخدمتها الباحثة في القيام بهذه الدراسة من أجل الإجابة عن الأسئلة التي تمثل مشكلة الدراسة وهدفها، حيث يتضمن وصفا لمجتمع الدراسة والعينة ووحدة التحليل ونوع الدراسة وطبيعتها، وكذلك أداة جمع البيانات وثباتها وصدقها، كما تضمن هذا الفصل بيانا للطرق المتبعة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليلها.

3-1 منهجية الدراسة

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الميدانية التي أتبعت فيها الباحثة الأسلوب الوصفي التحليلي، بهدف التعرف على أثر استثمار رأس المال البشري بمتغيراته المتمثلة بـ (المعرفة، المؤهلات، الخبرة، الإبداع، الابتكار) على التنمية في المشاريع الريادية، إذ تم دراسة وتحليل البيانات ومقارنة متغيرات الدراسة، بهدف التعامل معها في اختبار الفرضيات وبيان نتائج الدراسة وتوصياتها.

3-2 مجتمع الدراسة ووحدة المعاينة والعينة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المشاريع الريادية التي تعمل في مختلف القطاعات في دولة الكويت والمنتشرة في المحافظات الستة (العاصمة، وحولي، والأحمدي، والفروانية، والجهراء، ومبارك الكبير) والبالغ عددها (1412) مشروعاً.

أما وحدة المعاينة فقد شملت المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، وقد تم اختيار عينة قصدية تحكيمية وفقا للأسس الإحصائية المعتمدة لمثل هذه الدراسات الميدانية، حيث استقر مجموع المديرين في هذه المشاريع ضمن عينة الدراسة على (384) مفردة وتمت زيادتها بنسبة 10 % لأنها طبقية موزعة على عدد كبير من المشاريع الريادية المنتشرة في المحافظات الكويتية الست لتصبح (423) مفردة من أصل المجتمع الكلي، وقد تم توزيع هذا العدد من الاستبانات لتضمن الباحثة استقرار عددها على (400) مديراً يعملون في المشاريع الريادية المشمولة في الدراسة، وقد استردت الباحثة (404) استبانات وتبين بعد أن تم فرزها أن هناك (4) استبانات غير صالحة للتحليل الإحصائي وبعضها غير مكتمل التعبئة لذلك تم استبعادها، وبذلك استقرت العينة على (400) مستجيباً، وبنسبة (94.3%) من إجمالي الاستبانات الموزعة.

3-3 أداة الدراسة

قامت الباحثة بتطوير استبانة وحسب ما تقتضيه متغيراتها، وقد غطت الفرضيات والمحاور التي استندت عليها، وباستخدام عبارات تقييميه لتحديد أهمية إجابات العينة المبحوثة. وتم اعتماد مقياس ليكرت المكون من خمس درجات لتحديد درجة الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، (مؤثر جدا 5 علامات، مؤثر 4 علامات، مؤثر إلى حد ما 3 علامات، غير مؤثر علامتان، غير مؤثر إطلاقاً علامة واحدة). والملحق رقم (1) يبين نموذج استبانة الدراسة كما تم توزيعها على المستجيبين.

3-4 قياس المتغيرات واختبار الصدق والثبات

قامت الباحثة باستخدام استبانة خطية مكونة من جزأين رئيسين هما:

الجزء الأول: وخصص للتعرف على العوامل الديموغرافية للمستجيبين من المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، مثل (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي). إذ اشتملت الدراسة على المتغيرات التصنيفية الآتية:

أ- **الجنس:** وله مستويان هما: (ذكر، انى).

ب- **العمر:** وله خمسة مستويات هي: 30 سنة فأقل، 31-35 سنة، 36-40 سنة، 41 – 45 سنة ، أكثر من 45.

ج- **سنوات الخبرة:** وله أربعة مستويات هي: 5 سنوات فاقل، 6- 10 سنوات، 11-15 سنة، 15 سنة فأكثر.

د- **المؤهل العلمي:** وله أربعة مستويات هي: (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

الجزء الثاني: وخصص للعبارات التي تغطي متغيرات الدراسة، والتي تتمثل في معرفة أثر استثمار رأس المال البشري على التنمية في المشاريع الريادية في دولة الكويت، وقد تم صياغة عدد من الفقرات تم إدراجها ضمن المحاور التي تغطي فرضيات الدراسة وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة (37) فقرة، وذلك على النحو الآتي:

أولا: المحور الأول: وتضمن (25) فقرة تتعلق بالمتغير المستقلة وهي استثمار رأس المال البشري ، وكما يلي:

أ- **المجال الأول:** وتضمن (5) فقرات تتعلق بالمعرفة.

ب- المجال الثاني: وتضمن (5) فقرات تتعلق بالمؤهلات.

ج- المجال الثالث: وتضمن (5) فقرات تتعلق بالخبرة.

د- المجال الرابع: وتضمن (5) فقرات تتعلق بالإبداع.

د- المجال الخامس: وتضمن (5) فقرات تتعلق بالابتكار.

ثانيا: المحور الثاني: وتضمن (12) فقرة تتعلق بقياس المتغيرات التابع المتمثل بالتنمية في المشاريع الريادية بمؤشراته، وهي كما يلي:

أ- المؤشر الأول: وتضمن (6) فقرات تتعلق بالتنمية الاقتصادية.

ب- المؤشر الثاني: وتضمن (6) فقرات تتعلق بالتنمية الاجتماعية.

كما قامت الباحثة بإخضاع الاستبانة لعدة اختبارات هي:

1- اختبار الصدق الظاهري: للتعرف على الأسئلة المرتبطة ببعضها للتأكد من مدى اتساق إجابتها حتى تعكس أهداف الدراسة وتساؤلاتها، إذ تم عرضها على ذوي الخبرة والاختصاص وهيئة محكمين من أساتذة الادارة للحكم على مدى صلاحيتها كأداة لجمع البيانات، وتم إجراء التعديلات المقترحة من المحكمين والأساتذة المختصين قبل توزيعها على عينة الدراسة. والملحق (2) يبين أسماء محكمي الاستبانة.

2- اختبار ثبات الأداة: للتأكد من مدى صلاحية الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة الحالية تم اختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات باستخدام معامل كرونباخ. وقد بلغت درجة اعتمادية هذه الاستبانة حسب اختبار كرونباخ ألفا (92.6 %) وهي نسبة ممتازة وذات اعتمادية عالية لنتائج الدراسة الحالية، إذ إن النسبة المقبولة لتعميم نتائج مثل هذه الدراسات هي 60%. (Sekaran, 2000). ويوضح الجدول (3-1) معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة.

الجدول (3-1)

قيمة معامل الثبات لمتغيرات الدراسة

تسلسل الفقرات	اسم المتغير	معامل الثبات كرونباخ ألفا
1-5	المعرفة	% 72.5
6-10	المؤهلات	% 83.9
11-15	الخبرة	% 73.8
16-20	الإبداع	% 87.2
21-25	الابتكار	% 82.9
26-31	التنمية الاقتصادية	% 91.1
32-37	التنمية الاجتماعية	% 90.9
1-7	**المعدل العام للثبات**	**% 92.6**

وتم اعتماد مقياس ليكرت المكون من خمس درجات لتحديد درجة الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، كما حددت الباحثة ثلاثة مستويات هي (منخفض، متوسط، مرتفع) عند التعليق على المتوسط الحسابي للمتغيرات الواردة في نموذج الدراسة وذلك بناء على المعادلة الآتية:

طول الفئة = (الحد الأعلى للبديل – الحد الأدنى للبديل)/ عدد المستويات

(5-1)/3 = 4/3 = 1.33. وبذلك تكون المستويات كالتالي:

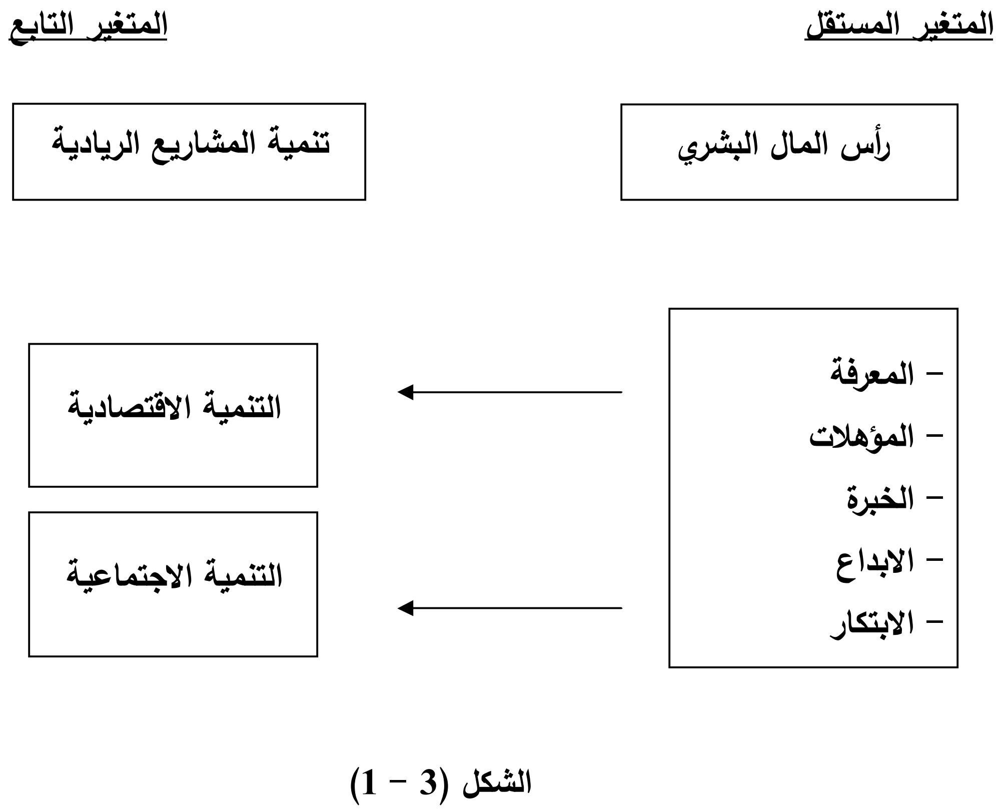
منخفض من (1)- أقل من (2.33).

متوسط من (2.34) – (3.67).

مرتفع من (3.68) إلى (5).

3-5 نموذج الدراسة

قامت الباحثة بتطوير نموذج خاص بهذه الدراسة. والشكل التالي رقم (3 – 1) يوضح علاقات هذه المتغيرات.



الشكل (3 – 1)

نموذج الدراسة

المصدر: النموذج من إعداد الباحثة اعتمادا على المراجع والدراسات الاتية: دراسة (Huang & Hsueh, 2007) ودراسة (الفضل، 2009)، ودراسة (الحواجرة، 2010)، ودراسة (lee, Florida & Gates, 2010)، ودراسة (Olariu, 2011)، ودراسة (Suciu, et. al., 2011).

3-6 المعالجة الإحصائية

تـم الاسـتعانة بالأسـاليب الإحصـائية ضـمن البرنـامج الإحصـائي للعلـوم الاجتماعيـة (Statistical Package for Social Sciences – SPSS) وذلك لمعالجة البيانات التي تم الحصـول عليهـا مـن خـلال الدراسـة الميدانيـة، وبالتحديـد فـان الباحثـة اسـتخدمت الأسـاليب الإحصائية الآتية:

1- مقـاييس النزعـة المركزيـة: مثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات والنسب المئويـة، وذلـك لوصـف آراء عينـة الدراسـة حـول متغيـرات الدراسـة وذلـك لتحديـد أهميـة العبـارات الواردة في الاستبانة.

2- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression): وذلك من اجل اختبار تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع وهو تنمية المشاريع الريادية.

3- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) وذلك من أجل اختبار تأثير كل متغير مستقل في المتغير التابع وهو التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المشاريع الريادية.

4- اختبار كرونباخ ألفا: وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة.

3-7 أساليب جمع البيانات والمعلومات

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات التي بنيت عليها فان الأمر يستلزم الاعتماد على نوعين من البيانات هما الثانوية والأولية:

أ- **البيانات الثانوية:** وهي التي استخدمت لتكوين الإطار النظري للدراسة، إذ تمت الاستعانة بالمصادر التالية:

1- الدوريات المتخصصة والنشرات والتقارير الدورية والكتب المنهجية والمراجع العلمية التي تبحث في الإدارة وخاصة رأس المال البشري وتنمية المشاريع الريادية.

2- التقارير الصادرة عن الجهات المختصة في دولة الكويت وتلك الصادرة عن مراكز الأبحاث المختلفة.

3- الرسائل العلمية (ماجستير ودكتوراه) التي تبحث في رأس المال البشري وتنمية المشاريع الريادية.

ب- **البيانات الأولية:** وهي البيانات التي تم جمعها باستخدام الاستبانة التي سيتم إعدادها خصيصا لموضوع هذه الدراسة، حيث تم توزيعها على عينة الدراسة من خلال الباحثة شخصيا.

الفصل الرابع

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

4-1 خصائص عينة الدراسة

4-2 نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

3-3 نتائج اختبار فرضيات الدراسة

الفصل الرابع

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

4-1 خصائص عينة الدراسة

لقد تم اختيار مجموعة من العوامل الديموغرافية للمستجيبين من المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، مثل (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، والمؤهل التعليمي). وذلك من أجل بيان بعض الحقائق المتعلقة بهذه الفئة من المجتمع، وتبين الجداول التالية النتائج التي تم التوصل إليها فيما يتعلق بخصائص أفراد العينة.

أولا: الجنس

الجدول (4-1)

توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الفئات	*التكرار*	النسبة المئوية%
ذكر	350	%87.5
انثى	50	%12.5
المجموع	**400**	**%100**

يلاحظ من خلال الجدول السابق رقم (4- 1) أن النسبة المطلقة للمستجيبين من المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت هم من الذكور وبنسبة وصلت إلى 87.5% من إجمالي حجم عينة الدراسة المبحوثة في حين بلغت نسبة الإناث 12.5% فقط من

إجمالي حجم العينة، وهو ما يفسر على أن الرجال يقبلون على العمل في المشاريع الريادية لأسباب مختلفة أكثر من الإناث نظرا لأمور تتعلق بطبيعة هذه المشاريع التي تعتبر مناسبة للرجال.

ثانيا: العمر

الجدول (4-2)

توزيع عينة الدراسة حسب العمر

الفئات	*التكرار*	النسبة المئوية%
30 سنة فأقل	40	%10
31-35 سنة	166	%41.5
36-40 سنة	97	%24.2
41 – 45 سنة	40	%10
أكثر من 45 سنة	57	%14.3
المجموع	**400**	**%100**

يلاحظ من خلال مطالعة البيانات الواردة في الجدول السابق إن أعمار النسبة الأعلى من عينة الدراسة من المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، يتركزون في الفئة التكرارية (31-35 سنة) وشكلوا ما نسبته 41.5% من إجمالي عينة الدراسة، ثم الفئة التكرارية (36-40 سنة)، وشكلوا ما نسبته 24.2% من إجمالي حجم العينة، ثم الفئة التكرارية (45 سنة فأكثر) وشكلوا ما نسبته 14.3% من إجمالي العينة، ثم الفئتين (41 – 45 سنة) و (30 سنة فأقل) وشكلت كل فئة ما نسبته 10% من إجمالي العينة. وتفسر الباحثة هذه النتائج إن الإنسان

في هذه المرحلة من العمر يتميز بالاتزان والهدوء، وبالتالي فانه على استعداد لاتخاذ القرارات المتعلقة بالمشاريع الريادية.

ثالثا: سنوات الخبرة

الجدول (4-3)

توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

الفئات	*التكرار*	النسبة المئوية%
5 سنوات فاقل	96	%24
6- 10 سنوات	59	%14.8
11- 15 سنة	180	%45
أكثر من 15 سنة	65	%15.2
المجموع	**400**	**%100**

يلاحظ من خلال مطالعة البيانات الواردة في الجدول السابق (4-3) إن اغلب عينة الدراسة من المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، تتراوح سنوات خبرتهم (11- 15 سنة), حيث بلغ عددهم 180 مستجيباً وبنسبة 45% من إجمالي العينة، وشكل المستجيبون الذين يملكون خبرة 5 سنوات فاقل نسبة 24% من إجمالي العينة، وشكل الذين يملكون خبرة أكثر من 15 سنة ما نسبته 15.2% من إجمالي العينة, وأخيرا جاء الذين يملكون خبرة (6- 10 سنوات) ما نسبته 14.8% من إجمالي حجم العينة. وهذا مؤشر على أن خبرة

هؤلاء المديرين جيدة، حيث تمنحهم ميزة ايجابية إضافية تمكنهم من التعامل مع المشاريع الريادية بطريقة جيدة.

رابعا: المؤهل العلمي

الجدول (4-4)

توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

الفئات	*التكرار*	النسبة المئوية%
دبلوم	122	%30.5
بكالوريوس	263	%66.8
ماجستير	15	%3.7
دكتوراه	–	–
المجموع	**400**	**%100**

يلاحظ من خلال مطالعة البيانات الواردة في الجدول السابق (4-4) إن اغلب عينة الدراسة من المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت هم من حملة الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس)، حيث بلغت النسبة 66.8% من حجم العينة, ثم جاء حملة شهادة الدبلوم 30.8% من حجم العينة, ثم جاء حملة شهادة الماجستير 3.7% من حجم العينة, وخلت العينة من حملة شهادة الدكتوراه. ويمكن القول إن ارتفاع مستوى التحصيل العلمي ضرورياً لدخول العمل في السوق وهو ما يستدعي الحصول على درجة علمية مناسبة واكتساب معارف تؤهل هؤلاء للتعامل مع مختلف القضايا والحالات التي تواجههم أثناء العمل.

4-2 نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

حاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التي تم طرحها في الفصل الأول من هذه الدراسة والتي مثلت مشكلتها والفرضيات التي بنيت عليها، وقد تم استخراج جميع المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأسئلة الخاصة بمتغيراتها، والجداول التالية تبين استجابات عينة الدراسة من المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت على الفقرات الخاصة بكل مجال من مجالات الدراسة. والتي كانت على النحو التالي:

أولا: النتائج المتعلقة بالمتغيرات المستقلة: استثمار رأس المال البشري

جدول (4-5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات المستقلة: استثمار رأس المال البشري

ت	المتغير	المتوسط الحسابي	المرتبة	مستوى التأثير
1	**المعرفة**	3.8390	1	مرتفع
2	**المؤهلات**	3.7075	3	مرتفع
3	**الخبرة**	3.7210	2	مرتفع
4	**الإبداع**	3.4525	5	متوسطة
5	**الابتكار**	3.4815	4	متوسطة
	المجموع الإجمالي للدرجة الكلية	**3.7787**	**مرتفعة**	

يشير الجدول (4–5) إلى أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات استثمار رأس المال البشري قد تراوحت بين المستوى المرتفع والمستوى المتوسط وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين 3.8390 – 3.4525 وجاء متغير المعرفة بالمستوى المرتفع وبمتوسط حسابي بلغ 3.8390 ثم جاء متغير الخبرة بالمستوى المرتفع أيضا وبمتوسط حسابي بلغ 3.7210، ثم جاء متغير المؤهلات بالمستوى المرتفع وبمتوسط حسابي بلغ 3.7075 ، ثم جاء متغير الابتكار بالمستوى المتوسط وبمتوسط حسابي بلغ 3.4815 ، وأخيرا جاء متغير الإبداع بالمستوى المتوسط أيضا وبمتوسط حسابي بلغ 3.4525.

وتشير النتيجة العامة إلى وجود مستوى مرتفع من استثمار رأس المال البشري (المعرفة، المؤهلات، الخبرة، الإبداع، الابتكار)، من وجهة نظر المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.7787.

ومن أجل التعرف على مستوى كل بعد من أبعاد استثمار رأس المال البشري في المشاريع الريادية في دولة الكويت بشكل مفصل وكل على حده فقد كانت النتائج على النحو الآتي:

1- النتائج المتعلقة بمتغير المعرفة

جدول (4- 6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير المعرفة

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	مستوى التأثير
1	استخدام الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية للبيانات والمعلومات المكتسبة عن طريق التعلم	4.0400	.75154	1	مرتفع
2	استخدام الكوادر البشرية للتجارب العملية المكتسبة عن طريق الممارسة في المشاريع الريادية	3.9200	.89476	2	مرتفع
3	تجاوب الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية مع المستجدات التي تواجههم	3.5025	.70137	5	متوسط
4	قدرة الكوادر البشرية على الوصول إلى حلول أفضل للمشاكل التي تقع في مجال معرفتهم في المشاريع الريادية	3.7900	.75321	4	مرتفع
5	قدرة المشروع الريادي على تقديم حوافز للكوادر البشرية لقاء تقديمهم معارف جديدة	3.9430	.93880	3	مرتفع
	المجموع الإجمالي للدرجة الكلية	**3.8390**			**مرتفع**

يُظهر الجدول رقم (4-6) إجابات أفراد عينة الدراسة عن الفقرات التي تخص متغير المعرفة والمتوسطات والانحرافات المعيارية المتعلقة بها، قد تراوحت ما بين (4.0400) و(3.5025). وقد جاءت فقرة " استخدام الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية للبيانات والمعلومات المكتسبة عن طريق التعلم " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.0400) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (.75154). وجاءت الفقرة التي تنص

على أنه " تجاوب الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية مع المستجدات التي تواجههم " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.5025) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (.70137).

وتشير النتيجة العامة إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة بمتغير المعرفة قد جاءت بمستوى مرتفع، وذلك من وجهة نظر المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.8390.

2- النتائج المتعلقة بمتغير المؤهلات

جدول (4- 7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير المؤهلات

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	مستوى التأثير
6	توفر كوادر بشرية مدربة وعلى دراية جيدة وتامة للعمل في المشروع الريادي.	3.6150	.72670	5	متوسط
7	قدرة الكوادر بشرية وكفاءتهم في أداء الدور الحيوي المطلوب منها	3.7800	.74025	2	مرتفع
8	توفر الأعداد الكافية من الكوادر البشرية لتولي وممارسة الأعمال	3.7050	.76448	3	مرتفع
9	تمتع الكوادر البشرية بقناعة تجاه العمل في المشاريع الريادية	3.8225	.71222	1	مرتفع
10	امتلاك الكوادر البشرية للمؤهل العلمي المناسب للعمل في المشروع الريادي.	3.6151	.89991	4	متوسط
	المجموع الإجمالي للدرجة الكلية	**3.7075**		**مرتفع**	

يُظهر الجدول رقم (4-7) إجابات أفراد عينة الدراسة عن الفقرات التي تخص متغير المؤهلات والمتوسطات والانحرافات المعيارية المتعلقة بها، قد تراوحت ما بين (3.8225) و(3.6150). وقد جاءت فقرة " تمتع الكوادر البشرية بقناعة وحماس تجاه العمل في المشاريع الريادية " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.8225) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (.71222). وجاءت الفقرة التي تنص على أن " توفر كوادر بشرية مدربة وعلى دراية جيدة وتامة للعمل في المشروع الريادي " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.6150) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام.

وتشير النتيجة العامة إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة بمتغير المؤهلات قد جاءت بمستوى مرتفع، وذلك من وجهة نظر المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.7075.

3- النتائج المتعلقة بمتغير الخبرة

جدول (4- 8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الخبرة

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	مستوى التأثير
11	امتلاك الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية للخبرة الكافية للعمل في المشروع الريادي	4.1700	.84432	1	مرتفع
12	امتلاك الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية المعرفة الكافية بالقوانين والأنظمة	3.6800	.85406	3	مرتفع
13	توفر معايير العمل المطلوبة لدى الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية	3.6250	.73874	4	متوسط
14	توفر الخبرة الكافية التي تؤهل الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية لأداء الدور الحيوي المطلوب منهم	3.7050	.74455	2	مرتفع
15	توفر الخبرة الكافية التي تسمح للكوادر البشرية العاملة في المشروع الريادي بممارسة عملهم بكفاءة	3.4250	.88958	5	متوسط
	المجموع الإجمالي للدرجة الكلية	**3.7210**	**.51926**	**مرتفعة**	

يُظهر الجدول رقم (4-8) إجابات أفراد عينة الدراسة عن الفقرات التي تخص متغير الخبرة والمتوسطات المتعلقة بها، قد تراوحت ما بين (4.1700) و(3.4250). وقد جاءت فقرة " امتلاك الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية للخبرة الكافية للعمل في المشروع الريادي " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.1700) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف

معياري بلغ (.84432). وجاءت الفقرة التي تنص على أن " توفر الخبرة الكافية التي تسمح للكوادر البشرية العاملة في المشروع الريادي بممارسة عملهم بكفاءة وفعالية " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.4250) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (.88958).

وتشير النتيجة العامة إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة بمتغير الخبرة قد جاءت بمستوى مرتفع، وذلك من وجهة نظر المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.7210.

4- النتائج المتعلقة بمتغير الإبداع

جدول (4- 9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الإبداع

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	مستوى التأثير
16	امتلاك الكوادر البشرية لأفكار تتصف بكونها جديدة	3.4525	1.0980	4	متوسط
17	امتلاك الكوادر البشرية لأفكار تسهم في تطوير أساليب أو أهداف أو تعميق رؤية متطورة تدفع المشروع الريادي إلى الأمام	3.5575	1.0533	1	متوسط
18	امتلاك الكوادر البشرية لأفكار تتصف بكونها متصلة بحل المشكلات التي تواجه المشروع الريادي	3.4875	1.0210	3	متوسط
19	قدرة المشروع الريادي على التوصل إلى ما فيه إضافة قيمة أكبر	3.5475	1.1026	2	متوسط
20	قدرة المشروع الريادي على تقديم منتج أفضل من منتجات المنافسين في السوق	3.2250	.99843	5	متوسط
	المجموع الإجمالي للدرجة الكلية	**3.4525**			**متوسطة**

يُظهر الجدول رقم (4-9) إجابات أفراد عينة الدراسة عن الفقرات التي تخص متغير الإبداع والمتوسطات والانحرافات المعيارية المتعلقة بها، قد تراوحت ما بين (3.5575) و(3.2324). وقد جاءت فقرة " امتلاك الكوادر البشرية لأفكار تسهم في تطوير أساليب أو أهداف أو تعميق رؤية متطورة تدفع المشروع الريادي إلى الأمام " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.5575) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (1.0533). وجاءت الفقرة التي تنص على أن " قدرة المشروع الريادي على تقديم منتج أفضل من منتجات المنافسين في السوق " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.2250) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (.99843).

وتشير النتيجة العامة إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة بمتغير الإبداع قد جاءت بمستوى متوسط، وذلك من وجهة نظر المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.4525.

5- النتائج المتعلقة بمتغير الابتكار

جدول (4- 10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الابتكار

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	مستوى التأثير
21	قدرة المشروع الريادي على تقديم كل مختلف يميزها عن الآخرين ويمنحها دعماً في المركز التنافسي	3.5575	1.0533	2	متوسط
22	قدرة المشروع الريادي على تقديم كل ما هو جديد في مجال معالجة المواد الداخلة في المنتج	3.4875	1.0210	4	متوسط
23	قدرة المشروع الريادي على القيام بنشاط تنظيمي جديد	3.5475	1.1026	3	متوسط
24	قدرة المشروع الريادي على حل لمشكلة قائمة بشكل جديد	3.2250	.99843	5	متوسط
25	قدرة المشروع الريادي على استخدام طريقة جديدة في تقديم الخدمة للزبون	3.5900	.95613	1	متوسط
	المجموع الإجمالي للدرجة الكلية	3.4815		**متوسطة**	

يُظهر الجدول رقم (4-10) إجابات أفراد عينة الدراسة عن الفقرات التي تخص متغير الابتكار والمتوسطات والانحرافات المعيارية المتعلقة بها، قد تراوحت ما بين (3.5900) و(3.2250). وقد جاءت فقرة " قدرة المشروع الريادي على استخدام طريقة جديدة في تقديم الخدمة للزبون " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.5900) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (.95613). وجاءت الفقرة التي تنص على أن " قدرة المشروع

الريادي على حل لمشكلة قائمة بشكل جديد " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.2250) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (.99843).

وتشير النتيجة العامة إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة بمتغير الابتكار قد جاءت بمستوى متوسط، وذلك من وجهة نظر المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.4815.

ثانيا: النتائج المتعلقة بالمتغير التابع: التنمية في المشاريع الريادية

جدول (4- 11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع: التنمية في المشاريع الريادية

ت	المؤشر	المتوسط الحسابي	المرتبة	مستوى التأثير
1	**التنمية الاقتصادية**	3.4792	2	متوسط
2	**التنمية الاجتماعية**	3.5321	1	متوسط
	المجموع الإجمالي للدرجة الكلية	**3.5040**	**متوسطة**	

يشير الجدول (4-11) إلى أن المتوسطات الحسابية للمتغير التابع التنمية في المشاريع الريادية قد جاءت جميعها بالمستوى المتوسط وبلغت متوسطاتها الحسابية بالنسبة لمؤشر التنمية الاجتماعية بالمستوى المتوسط وبمتوسط حسابي بلغ 3.5321 وكان مؤشر التنمية الاقتصادية بالمستوى المتوسط أيضا وبمتوسط حسابي بلغ 3.4792. وذلك من وجهة نظر المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

ومن أجل التعرف على ابرز مؤشرات المتغير التابع التنمية في المشاريع الريادية بشكل مفصل وكل على حده فقد كانت النتائج على النحو الآتي:

1- النتائج المتعلقة بمؤشر التنمية الاقتصادية

جدول (4- 12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشر التنمية الاقتصادية

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	مستوى التأثير
26	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة	3.5875	1.0440	2	متوسط
27	يتيح الاستثمار في رأس المال البشري آفاقاً واسعة للتوجه نحو قضايا التنمية الاقتصادية	3.4475	1.0098	5	متوسط
28	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في بلورة السياسات والتوجهات نحو التنمية الاقتصادية	3.4725	1.1191	4	متوسط
29	يعمل الاستثمار في رأس المال البشري على تقبل المجتمع للمشاريع الريادية وتبنيها	3.6525	.97680	1	متوسط
30	يكفل الاستثمار في رأس المال البشري زيادة درجة الإشباع لحاجات المواطنين	3.2350	1.1012	6	متوسط
31	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في زيادة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد ونموها	3.4800	1.1392	3	متوسط
	المجموع الإجمالي للدرجة الكلية	**3.4792**	**.75675**	**متوسط**	

يُظهر الجدول رقم (4-12) إجابات أفراد عينة الدراسة عن الفقرات التي تخص مؤشر التنمية الاقتصادية والمتوسطات والانحرافات المعيارية المتعلقة بها، قد تراوحت ما بين (3.6525) و(3.2350). وقد جاءت فقرة " يعمل الاستثمار في راس المال البشري على تقبل المجتمع للمشاريع الريادية وتبنيها " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.6525) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (97680.). وجاءت الفقرة التي تنص على أن

" يكفل الاستثمار في راس المال البشري زيادة درجة الإشباع لحاجات المواطنين " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.2350) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (1.1012).

وتشير النتيجة العامة إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة بمؤشر التنمية الاقتصادية قد جاءت بمستوى متوسط، وذلك من وجهة نظر المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.4792.

2- النتائج المتعلقة بمؤشر التنمية الاجتماعية

جدول (4- 13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشر التنمية الاجتماعية

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	مستوى التأثير
32	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في تشكيل الرأي العام نحو قضايا التنمية الاجتماعية	3.4025	1.0947	5	متوسط
33	يساعد الاستثمار في رأس المال البشري على اكتشاف الفرص واستثمارها لما فيه صالح المجتمع	3.7600	1.1182	1	مرتفع
34	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في تشغيل الأيدي العاملة المحلية بما يساعد في تحقيق التنمية الاجتماعية	3.5625	1.0625	3	متوسط
35	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في إنجاح الجهود التي تبذلها الحكومة لتحسين مستوى معيشة المواطنين	3.4275	1.0234	4	متوسط
36	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في إحداث تغيير حضاري في طريقة التفكير	3.3650	.81451	6	متوسط
37	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في تنفيذ برامج التنمية لإحداث التغيير اللازم لتطوير المجتمع.	3.6750	.91732	2	متوسط
	المجموع الإجمالي للدرجة الكلية	**3.5321**		**متوسط**	

يُظهر الجدول رقم (4-13) إجابات أفراد عينة الدراسة عن الفقرات التي تخص مؤشر التنمية الاجتماعية والمتوسطات والانحرافات المعيارية المتعلقة بها، قد تراوحت ما بين (3.7600) و(3.3650). وقد جاءت فقرة " يساعد الاستثمار في راس المال البشري على اكتشاف الفرص واستثمارها لما فيه صالح المجتمع ويرفع من مستوى تطلعاته نحو حياة فضلى " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.7600) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (.92342). وجاءت الفقرة التي تنص على أن " يسهم الاستثمار في راس المال البشري في إحداث تغيير حضاري في طريقة التفكير " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.3650) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (.81451).

وتشير النتيجة العامة إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة بمؤشر التنمية الاجتماعية قد جاءت بمستوى متوسط، وذلك من وجهة نظر المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.5321.

3-3 نتائج اختبار فرضيات الدراسة

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة قامت الباحثة بإجراء بعض الاختبارات، وذلك من أجل التأكد من مدى ملاءمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، والتأكد أيضا من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity) باستخدام تضخم التباين (VIF) واختبار التباين المسموح به (Tolerance) لكل متغير من متغيرات الدراسة مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين المسموح به (VIF) للقيمة (10). وأن تكون قيمة التباين المسموح به (Tolerance) أكبر من (0.05).

كذلك تم التأكد من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Normal Distribution) باحتساب معامل الالتواء (Skewness)، إذ تبين إن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن (1)، والجدول رقم (4-14) يبين نتائج هذه الاختبارات:

الجدول (4-14)

نتائج اختبار تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح به (Tolerance) ومعامل الالتواء (Skewness)

ت	المتغيرات المستقلة الفرعية	VIF	Tolerance	Skewness
1	المعرفة	2.71	0.381	0.334
2	المؤهلات	2.49	0.544	0.193
3	الخبرة	1.84	0.397	0.210
4	الإبداع	2.15	0.669	0.409
5	الابتكار	1.88	0.459	0.263

تشـير النتـائج المبينــة فـي الجـدول رقـم (4−14) عـدم وجـود تـداخل خطــي متعـدد (Multicollinearity) بين أبعاد المتغير المستقل (استثمار رأس المال البشري)، وإن ما يؤكد ذلك قيم معيار الاختبار (VIF) للأبعاد المتمثلة بـ (المعرفة، والمؤهلات ، والخبرة، والإبداع، والابتكار) جميعها أقل من القيمة الحرجة للاختبار والبالغة (10) وان قيم اختبار التباين المسموح بـه (Tolerance) تراوحت بين (0.381−0.669) وهـي أعلـى مـن (0.05) ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة. وقد تم التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء (Skewness) حيث كانت القيم أقل من (1).

وبناءً على ذلك فقد أصبح بالإمكان اختبار أثر المتغير المستقل والمتمثل باستثمار رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

اختبار الفرضية الرئيسة الأولى:

وتنص هذه الفرضية على أنه:

HO1 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستثمار رأس المال البشري بمتغيراته المتمثلة بـ (المعرفة، والمؤهلات، والخبرة، والإبداع، والابتكار) على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

ولاختبار هذه الفرضية فقد قامت الباحثة باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) لمعرفة أثر استثمار رأس المال البشري مجتمعة على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية، حيث تبين النتائج التي يتضمنها الجدول (4−15) ما يلي:

الجدول رقم (4−15)

تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) لأثر متغيرات استثمار رأس المال البشري مجتمعة على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية

البيان	R الارتباط	R^2 معامل التحديد	F	B معامل الانحدار	df درجات الحرية	Sig مستوى الدلالة
متغيرات استثمار رأس المال البشري مجتمعة	.221	.490	20.51	.387	1	.000
					398	
					399	

* يكون الإرتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ وقيمة F الجدولية 3.84.

يوضح الجدول رقم (4−15) أثر متغيرات استثمار رأس المال البشري مجتمعة على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستثمار رأس المال البشري بمتغيراته المتمثلة بـ (المعرفة، والمؤهلات، والخبرة، والإبداع، والابتكار) على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة، إذ بلغ معامل الارتباط R (221.) عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$، كما تشير النتائج إلى أن التباين في استثمار رأس المال البشري يفسر ما نسبته (490.) من التباين في التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية، وهذا يعني أن هناك عوامل أخرى تؤثر في المتغير التابع، علما بأن معامل (B) قد بلغ (387.) إشارة إلى أن اتجاه العلاقة موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

أما فيما يتعلق باختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن هذه الفرضية، فإن الجداول التالية تبين النتائج التي تم التوصل إليها:

الجدول (4- 16)

نتائج اختبار الانحدار البسيط Simple Regression لتأثير استثمار رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية

المتغير المستقل	R	R2	B	T المحسوبة	Sig.	القرار الإحصائي
المعرفة	.325	.542	.199	1.689	.002	رفض العدمية
المؤهلات	.224	.443	.755	9.520	.000	رفض العدمية
الخبرة	.327	.514	.102	1.852	.001	رفض العدمية
الإبداع	.312	.516	.215	7.763	.000	رفض العدمية
الابتكار	.230	.482	.986	17.934	.000	رفض العدمية

مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) وقيمةT الجدولية = 1.648

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (4- 16)

1- أظهرت النتائج أن قيمة T المحسوبة هي (1.689) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.648)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاستثمار المعرفة على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت."، إذ بلغت قيمة الدلالة (.Sig) (.002) وهي أقل من 5%. كما يفسر متغير استثمار المعرفة في هذه الدراسة ما نسبته (.325) من تباين المتغير التابع التنمية الاقتصادية. علما بأن معامل (B) قد بلغ (.199) إشارة إلى أن هناك تأثير إيجابي لاستثمار المعرفة على التنمية الاقتصادية.

2- أظهرت النتائج أن قيمة T المحسوبة هي (9.520) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.648)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للمؤهلات على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت"، إذ بلغت قيمة الدلالة (.Sig) صفراً وهي أقل من 5%. كما يفسر متغير المؤهلات في هذه الدراسة ما نسبته (224.) من تباين المتغير التابع التنمية الاقتصادية. علما بأن معامل (B) قد بلغ (755.) إشارة إلى أن هناك تأثير إيجابي لمتغير المؤهلات في التنمية الاقتصادية.

3- أظهرت النتائج أن قيمة T المحسوبة هي (1.852) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.648)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للخبرة على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت"، إذ بلغت قيمة الدلالة (.Sig) (001.) وهي أقل من 5%. كما يفسر متغير الخبرة في هذه الدراسة ما نسبته (327.) من تباين المتغير التابع التنمية الاقتصادية. علما بأن معامل (B) قد بلغ (102.) إشارة إلى أن هناك تأثير إيجابي للخبرة في التنمية الاقتصادية.

4- أظهرت النتائج أن قيمة T المحسوبة هي (7.763) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.648)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "

أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للإبداع على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت."، إذ بلغت قيمة الدلالة (.Sig) صفراً وهي أقل من 5%. كما يفسر متغير الإبداع في هذه الدراسة ما نسبته (312.) من تباين المتغير التابع التنمية الاقتصادية. علما بأن معامل (B) قد بلغ (215.) إشارة إلى أن هناك تأثير إيجابي للإبداع في التنمية الاقتصادية.

5- أظهرت النتائج أن قيمة T المحسوبة هي (17.934) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.648)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للابتكار على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت، إذ بلغت قيمة الدلالة (.Sig) صفراً وهي أقل من 5%. كما يفسر متغير الابتكار في هذه الدراسة ما نسبته (230.) من تباين المتغير التابع التنمية الاقتصادية. علما بأن معامل (B) قد بلغ (986.) إشارة إلى أن هناك تأثير إيجابي للابتكار في التنمية الاقتصادية.

اختبار الفرضية الرئيسة الثانية:

وتنص هذه الفرضية على أنه:

HO2 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستثمار رأس المال البشري بمتغيراته المتمثلة بـ (المعرفة، والمؤهلات، والخبرة، والإبداع، والابتكار) على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

ولاختبار هذه الفرضية فقد قامت الباحثة باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) لمعرفة أثر استثمار رأس المال البشري مجتمعة على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية، حيث تبين النتائج التي يتضمنها الجدول (4-17) ما يلي:

الجدول رقم (4-17)

تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) لأثر متغيرات استثمار رأس المال البشري مجتمعة على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية

البيان	R الارتباط	R^2 معامل التحديد	F	B معامل الانحدار	df درجات الحرية	Sig مستوى الدلالة
متغيرات استثمار رأس المال البشري مجتمعة	.589	.347	21.49	.869	1	.000
					398	
					399	

* يكون الإرتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وقيمة F الجدولية 3.84.

يوضح الجدول رقم (4-17) أثر متغيرات استثمار رأس المال البشري مجتمعة على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستثمار رأس المال البشري بمتغيراته المتمثلة بـ (المعرفة، والمؤهلات، والخبرة، والإبداع، والابتكار) على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية في دولة الكويت وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة، إذ بلغ معامل الارتباط R (589.) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما تشير النتائج إلى أن التباين في استثمار رأس المال البشري يفسر ما نسبته (347.) من التباين في التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية، وهذا يعني أن هناك عوامل أخرى تؤثر في

المتغير التابع، علما بأن معامل (B) قد بلغ (869.) إشارة إلى أن اتجاه العلاقة موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

أما فيما يتعلق باختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن هذه الفرضية، فإن الجدول التالي يبين النتائج التي تم التوصل إليها:

الجدول (4- 18)

نتائج اختبار الانحدار البسيط Simple Regression لتأثير استثمار رأس المال البشري مجتمعة على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية

المتغير المستقل	R	R2	B	T المحسوبة	Sig.	القرار الإحصائي
المعرفة	.298	.496	.236	5.628	.000	رفض العدمية
المؤهلات	.289	.446	.575	10.129	.000	رفض العدمية
الخبرة	.237	.462	.309	5.317	.000	رفض العدمية
الإبداع	.387	.593	.187	9.427	.000	رفض العدمية
الابتكار	.343	.577	.809	20.535	.000	رفض العدمية

مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) وقيمةT الجدولية = 1.648

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (4- 18)

1- أظهرت النتائج أن قيمة T المحسوبة هي (5.628) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.648)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاستثمار المعرفة على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية في دولة الكويت."، إذ بلغت قيمة الدلالة (.Sig) (000.) وهي أقل من 5%. كما يفسر متغير استثمار المعرفة في هذه الدراسة ما نسبته (298.) من تباين

المتغير التابع التنمية الاجتماعية. علما بأن معامل (B) قد بلغ (.236) إشارة إلى أن هناك تأثير إيجابي لاستثمار المعرفة على التنمية الاجتماعية.

2- أظهرت النتائج أن قيمة T المحسوبة هي (10.129) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.648)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للمؤهلات على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية في دولة الكويت"، إذ بلغت قيمة الدلالة (.Sig) صفراً وهي أقل من 5%. كما يفسر متغير المؤهلات في هذه الدراسة ما نسبته (.289) من تباين المتغير التابع التنمية الاجتماعية. علما بأن معامل (B) قد بلغ (.575) إشارة إلى أن هناك تأثير إيجابي لمتغير المؤهلات في التنمية الاجتماعية.

3- أظهرت النتائج أن قيمة T المحسوبة هي (5.317) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.648)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للخبرة على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية في دولة الكويت"، إذ بلغت قيمة الدلالة (.Sig) (.000) وهي أقل من 5%. كما يفسر متغير الخبرة في هذه الدراسة ما نسبته (.237) من تباين المتغير التابع التنمية الاجتماعية. علما بأن معامل (B) قد بلغ (.309) إشارة إلى أن هناك تأثير إيجابي للخبرة في التنمية الاجتماعية.

4- أظهرت النتائج أن قيمة T المحسوبة هي (9.427) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.648)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للإبداع على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية في دولة الكويت."، إذ بلغت قيمة الدلالة (Sig.) صفراً وهي أقل من 5%. كما يفسر متغير الإبداع في هذه الدراسة ما نسبته (387.) من تباين المتغير التابع التنمية الاجتماعية. علما بأن معامل (B) قد بلغ (187.) إشارة إلى أن هناك تأثير إيجابي للإبداع في التنمية الاجتماعية.

5- أظهرت النتائج أن قيمة T المحسوبة هي (20.535) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.648)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للابتكار على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية في دولة الكويت، إذ بلغت قيمة الدلالة (Sig.) صفراً وهي أقل من 5%. كما يفسر متغير الابتكار في هذه الدراسة ما نسبته (343.) من تباين المتغير التابع التنمية الاجتماعية. علما بأن معامل (B) قد بلغ (809.) إشارة إلى أن هناك تأثير إيجابي للابتكار في التنمية الاجتماعية.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

5-1 النتائج

5-2 التوصيات

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

في ضوء التحليل الذي تم في الفصل الرابع لإجابات عينة الدراسة من المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت، فإن هذا الفصل يتناول عرضاً لمجمل النتائج التي توصل إليها الباحث، كإجابة عن الأسئلة التي تم طرحها في الفصل الأول من هذه الدراسة التي مثلت مشكلتها والفرضيات التي بنيت عليها، وعلى ضوء هذه النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية قدمت الباحثة عددا من التوصيات، ويمكن تلخيص أهم نتائج الدراسة وفق ما تم التوصل إليه من خلال إجابات عينة الدراسة المبحوثة في الاستبانة بما يلي:

5-1 النتائج

يمكن تلخيص أهم نتائج الدراسة بالاتي:

أولا: النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة

1- أن النسبة المطلقة للمستجيبين من المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت هم من الذكور، وهو ما يفسر على أن الرجال يقبلون على العمل في المشاريع الريادية لأسباب مختلفة أكثر من الإناث نظرا لأمور تتعلق بطبيعة هذه المشاريع التي تعتبر مناسبة للرجال.

2- إن أعمار النسبة الأعلى من عينة الدراسة من المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت هم من ذوي الاعمار المناسبة لكون الإنسان في هذه المرحلة من العمر يتميز بالاتزان والهدوء، وبالتالي فانه على استعداد لاتخاذ القرارات المتعلقة بالمشاريع الريادية.

3- إن اغلب عينة الدراسة من المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت يمتلكون خبرة جيدة، حيث تمنحهم ميزة ايجابية إضافية تمكنهم من التعامل مع المشاريع الريادية بطريقة جيدة.

4- إن اغلب عينة الدراسة من المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت هم من حملة الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس)، وهذا مؤشر على إن ارتفاع مستوى التحصيل العلمي ضروري لدخول العمل في السوق مما يستدعي الحصول على درجة علمية مناسبة واكتساب معارف تؤهل هؤلاء للتعامل مع مختلف القضايا والحالات التي تواجههم اثناء العمل.

ثانيا: النتائج المتعلقة بالإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

1- أظهرت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات استثمار رأس المال البشري وجود مستوى مرتفع في استثمار رأس المال البشري (المعرفة، المؤهلات، الخبرة، الإبداع، الابتكار) في المشاريع الريادية في دولة الكويت، من وجهة نظر المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت. وقد تراوحت بين المستوى المرتفع والمستوى المتوسط، وجاء متغير المعرفة بالمستوى المرتفع، ثم جاء متغير الخبرة بالمستوى المرتفع أيضا، ثم جاء متغير المؤهلات بالمستوى المرتفع، ثم جاء متغير الابتكار بالمستوى المتوسط، وأخيرا جاء متغير الإبداع بالمستوى المتوسط أيضا. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحواجرة، (2010) التي خلصت إلى وجود علاقة ايجابية قوية بين استراتيجيات الاستثمار في رأس المال المعرفي والأداء التنافسي للشركات المبحوثة، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة ترابطية بين مؤسسة المعرفة والأداء التنافسي.

2- أظهرت المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة بمتغير المعرفة قد جاءت بمستوى مرتفع، إذ تبين أهمية استخدام الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية للبيانات والمعلومات المكتسبة عن طريق التعلم، وتبين أيضا أهمية استخدام الكوادر البشرية للتجارب العملية المكتسبة عن طريق الممارسة في المشاريع الريادية، كما تبين أهمية قدرة المشروع الريادي على تقديم حوافز للكوادر البشرية لقاء تقديمهم معارف جديدة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المفرجي، وصالح (2006) التي خلصت إلى أن الاتجاهات المعاصرة في الإدارة الحديثة تميل إلى الاهتمام بالموجودات الفكرية أكثر من الموجودات المادية، لأن الإضافة والتعظيم يكون في الموجودات الفكرية أو المعرفية.

3- أظهرت المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة بمتغير المؤهلات قد جاءت بمستوى مرتفع، إذ تبين أهمية أن تتمتع الكوادر البشرية بقناعة وحماس تجاه العمل في المشاريع الريادية، كما تبين أهمية قدرة الكوادر البشرية وكفاءتهم في أداء الدور الحيوي المطلوب منها، فضلا عن انه تبين أهمية توفر الأعداد الكافية من الكوادر البشرية لتولي وممارسة الأعمال.

4- أظهرت المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة بمتغير الخبرة قد جاءت بمستوى مرتفع، إذ تبين أهمية امتلاك الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية للخبرة الكافية للعمل في المشروع الريادي، وضرورة توفر الخبرة الكافية التي تؤهل الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية لأداء الدور الحيوي المطلوب منهم، فضلا عن أنه تبين أهمية امتلاك الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية المعرفة الكافية بالقوانين والأنظمة.

5- أظهرت المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة بمتغير الإبداع قد جاءت بمستوى متوسط، إذ تبين أهمية امتلاك الكوادر البشرية لأفكار تسهم في تطوير أساليب أو أهداف أو تعميق رؤية متطورة

تدفع المشروع الريادي إلى الأمام، كذلك تبين أهمية توافر قدرات لدى المشروع الريادي على التوصل إلى ما هو جديد وإضافة قيمة اكبر وأسرع، فضلا عن انه تبين أهمية امتلاك الكوادر البشرية لأفكار تتصف بكونها متصلة بحل المشكلات التي تواجه المشروع الريادي. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة lee, Florida & Gates (2010) التي أشارت إلى أن مستوى الإبداع والابتكار على الصعيد المحلي يرتبط ايجابياً بكل من رأس المال البشري والإبداع، وبالتالي فإن عدم الاهتمام بتطور رأس المال البشري وتنميته ينعكس مباشرة على مستوى الإبداع في الشركة. كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كاظم، (2008) التي خلصت أن لرأس المال الهيكلي أثر في الإبداع التنظيمي للعمليات الداخلية للمؤسسة.

6- أظهرت المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة بمتغير الابتكار قد جاءت بمستوى متوسط، إذ تبين أهمية توفر قدرة لدى المشروع الريادي على استخدام طريقة جديدة في تقديم الخدمة للزبون، كذلك تبين أهمية توافر قدرة لدى المشروع الريادي على تقديم كل ما هو جديد ومختلف يميزها عن الآخرين ويمنحها دعماً في المركز التنافسي وتحسين الأداء، فضلا عن أنه تبين أهمية توافر قدرات لدى المشروع الريادي على القيام بنشاط تنظيمي جديد. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Ngah & Ibrahim (2009) التي توصلت إلى أن الأصول الفكرية تلعب دوراً كبيراً في زيادة قدرة الشركات الصغيرة والمتوسطة على ابتكار سلع ومنتجات جديدة.

7- أظهرت المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة التنمية في المشاريع الريادية قد جاءت جميعها بالمستوى المتوسط، إذ أظهرت مؤشراتها ما يلي:

أ- أن المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة بمؤشر التنمية الاقتصادية قد جاءت بمستوى متوسط، إذ تبين أن الاستثمار في رأس المال البشري يعمل على تقبل المجتمع

للمشاريع الريادية وتبنيها، كما أنه يسهم في تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة وحسن توزيعها، كذلك يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في زيادة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد ونموها. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة .Zerenler, et. al (2008) التي خلصت إلى إن إدارة رأس المال الفكري تؤثر في عمليات الإبداع من حيت تحقيق معدل النمو الأعلى في الصناعة.

ب- أن المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة بمؤشر التنمية الاجتماعية قد جاءت بمستوى متوسط، إذ تبين أن الاستثمار في رأس المال البشري يساعد على اكتشاف الفرص واستثمارها لما فيه صالح المجتمع ويرفع من مستوى تطلعاته نحو حياة فضلى، ويسهم أيضا في تنفيذ برامج التنمية لإحداث التغيير اللازم لتطوير المجتمع، كذلك تبين أن الاستثمار في رأس المال البشري يسهم في تشغيل الأيدي العاملة المحلية بما يساعد في تحقيق التنمية الاجتماعية.

ثالثا: النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات

أما فيما يتعلق باختبار الفرضيات فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستثمار رأس المال البشري بمتغيراته المتمثلة بـ (المعرفة، والمؤهلات، والخبرة، والإبداع، والابتكار) على التنمية الاقتصادية في المشاريع الريادية في دولة الكويت وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة، كذلك أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستثمار رأس المال البشري بمتغيراته المتمثلة بـ (المعرفة، والمؤهلات، والخبرة، والإبداع، والابتكار) على التنمية الاجتماعية في المشاريع الريادية في دولة الكويت وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

5-2 التوصيات

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الحالية، تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات، وهذه التوصيات هي:

1- قيام المشاريع الريادية بتعزيز قدرات الكوادر البشرية العاملة لديها لتمكينها من الوصول إلى حلول أفضل للمشاكل التي تقع في مجال معرفتهم في هذه المشاريع.

2- قيام المشاريع الريادية بتوفير كوادر بشرية مدربة وعلى دراية جيدة وتامة مع التأكيد على امتلاكها للمؤهل العلمي المناسب للعمل في المشروع الريادي.

3- تركيز المشاريع الريادية على أهمية توفر الخبرة الكافية التي تسمح للكوادر البشرية بممارسة عملهم بكفاءة وفعالية ووفق معايير العمل المطلوبة في المشاريع الريادية من خلال وضع خطة إستراتيجية تتضمن تحديد احتياجاتها الحالية والمستقبلية من رأس المال البشري.

4- تركيز المشاريع الريادية على أهمية امتلاك الكوادر البشرية لأفكار تتصف بكونها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل المشكلات القائمة في المشروع الريادي.

5- قيام المشاريع الريادية بنشر الوعي بآلية تعميق المضامين الفكرية لمفهوم رأس المال البشري من خلال إقامة وحدة متخصصة برعاية ذوي الأداء المتميز في مجال العمل الريادي، وتكثيف الدورات وحلقات النقاش والورش في هذا الاتجاه.

6- قيام المشاريع الريادية بتقديم الحوافز والمكافآت المالية للعاملين والكوادر البشرية الذين تتوافر لديهم مبادرات عملية وأعمال ريادية متميزة.

7- تطبيق المبادئ والأسس الإدارية في المشاريع الريادية التي يمكن أن تعزز عملية تنمية رأس المال البشري باعتبارها ركيزة أساسية في استمرارها وازدهارها ونظراً لما تتمتع به من خصائص ومميزات تجعل منه مورداً أساسياً يصعب تقليده.

8- قيام المشاريع الريادية بتطوير عملياتها بما يحقق الإبداع والتطور في هذه المشاريع من خلال تصميم عملياتها مثل الجودة العالية والسعر المناسب.

9- تنمية السلوكات الإدارية في المشاريع الريادية والتي تعد ميزة رأس المال البشري وعملية إدارته واعتباره أهم الأصول في الوقت الحاضر والمستقبل بهدف تفعيل عملياتها ونشر ثقافة الإبداع في هذه المشاريع.

10- يمكن للباحثة طرح اتجاهات لأبحاث مستقبلية يمكن أن تسهم في إثراء هذا الموضوع من جوانب مختلفة مثل:

أ- إجراء دراسات وأبحاث تركز على أثر براءات الاختراع في المحافظة على رأس المال البشري.

ب- دراسة إمكانية اختبار أنموذج الدراسة على قطاعات أخرى في الاقتصاد الكويتي ليصار فيما بعد إمكانية تعميم النتائج.

ج- إجراء دراسات وأبحاث تركز أهمية الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تبني فلسفة إدارة الجودة الشاملة TOM في المشروعات الريادية.

د- دراسة العلاقة الارتباطية بين الاستثمار في رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية للمشروعات الريادية.

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

- ابراهيم، شريفي، (2012) دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر: دراسة قياسية في الفترة1964 –2010، **منشورات الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية**، الجزائر، العدد 8، ص33–40.

- أبو جليل، محمد منصور، والسكر، احمد صالح، وعبيدات، عدنان احمد، (2013)، **دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الإبداع الريادي للمشروعات الصغيرة في الأردن**، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي الثاني لكلية المال والأعمال، بعنوان: " دور التميز والريادة في تفوق منظمات الأعمال " المنعقد خلال الفترة 21–22/ 5 /2013 م في جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان – الأردن.

- أبو لبدة، هاشم عيسى سعيد (2008). **الاستثمار في رأس المال الفكري في الشركات المتعلمة: دراسة تطبيقية في مجموعة الاتصالات الأردنية.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق.

- إسماعيل، عواطف يونس، ومخلف، جمال عبد الله، فتحي، سلطان عبد الرحمن، (2013)، **دور عمليات إدارة المعرفة في تعزيز ريادة المشاريع الصغيرة والمتوسطة: دراسة استطلاعية لأراء عينة من أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة في محافظة نينوى**، دراسة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الثاني لكلية المال والأعمال، بعنوان: دور التميز والريادة في تفوق

منظمات الأعمال، المنعقد خلال الفترة 21-22/ 5 /2013م في جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان – الأردن.

– بدر الدين، أحمد (2011). **التنمية المحلية والإقليمية والعالمية.** الكويت: وكالة المطبوعات للنشر والتوزيع.

– برنوطي، سعاد نايف، (2005)، **إدارة الموارد البشرية**، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

– بكري، ثامر، (2006)، **التسويق أسس ومفاهيم معاصرة**, دار اليازوري العلمية للطباعة والنشر, الأردن.

– بن ثامر، كلثوم وفراحيته، العيد، (2011)، **الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الإبداع في المنظمات المتعلمة: دراسة حالة مجموعة عنتر تراد لإنتاج الالكترونيات بولاية برج بوعريج**، الملتقى الدولي حول رأس المال البشري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، المنعقد في جامعة الشلف، يومي، 13/14/ 2011.

– حواجرة، كامل، (2010). دراسة ارتباط استراتيجيات استثمار رأس المال المعرفي بالأداء التنافسي للمؤسسات. **مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية**، المجلد(7)، العدد (2)، ص ص 309-279.

– دوري، زكريا مطلق؛ صالح، احمد علي، (2009). **إدارة التمكين واقتصاديات الثقة في شركات أعمال الألفية الثالثة.** عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

– زيادات، محمد عواد، (2008). **الاتجاهات المعاصرة في إدارة المعرفة**، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

- صديق، مصطفى محمد، والأشقر، محمد ضياء يونس، وعلي، محمد حسين، (2013)، **الإبداع والريادة علامات للتميز والمنافسة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة**، دراسة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الثاني لكلية المال والأعمال، بعنوان: دور التميز والريادة في تفوق منظمات الأعمال، المنعقد خلال الفترة 21-22/ 5 /2013م في جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان – الأردن.

- طائي، بسام منيب علي، والسبعاوي إسراء وعد الله قاسم (2013)، **دور استراتيجيات الريادة في تحسين أداء المشاريع الصغيرة / دراسة استطلاعية لعينة من أصحاب عدد من معامل الألمنيوم في محافظة نينوى**، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي الثاني لكلية المال والأعمال، بعنوان: " دور التميز والريادة في تفوق منظمات الأعمال " المنعقد خلال الفترة 21-22/ 5 /2013م في جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان – الأردن.

- طائي، حميد، (2007), **الأسس العلمية للتسويق الحديث**, دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع, الأردن.

- ظاهر، نعيم إبراهيم، (2009)، **إدارة المعرفة**، ط1، عمان: جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع.

- سكارنة، بلال خلف, (2008), **الريادة وإدارة منظمات الأعمال**, دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة, عمان، الأردن.

- سعيدي، وصاف، ومولود، وعوديا، (2004)، الاستثمار البشري كمحدد أساسي لنمو القطاع التصديري، **الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية**، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 10/9 مارس 2004.

- شبراوي، عاطف، (2012), **تجارب عالمية وعربية لتشجيع الإبداع التكنولوجي**, المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين, الرباط.

- شيخ، الداوي، وشحتاتة، عائشة، (2010)، تحليل العلاقة بين الريادة والتغيير في منظمات الأعمال"، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي السنوي العاشر، بعنوان: الريادة في مجتمع المعرفة، المنعقد في جامعة ورقلة، الجزائر خلال الفترة 26-2010/4/29.

- عامري، صالح مهدي محسن، والغالبي، طاهر محسن منصور, (2007), **الادارة والأعمال،** دار وائل للنشر والتوزيع, عمان, الأردن.

- عطية، عبد القادر (2009) **اتجاهات حديثة في التنمية.** القاهرة: الدار الجامعية للطبع والنشر.

- عمرات، احمد صالح (2012). **الأمن والتنمية.** عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

- عمري، زياد. (2008). **دراسة أثر آليات وتكنولوجيا إدارة المعرفة في تطوير رأس المال الفكري.** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

- غرفة تجارة وصناعة الكويت، النشرة السنوية، 2012.

- فضل، مؤيد محمد (2009). العلاقة بين رأس المال الفكري وخلق القيمة: دراسة ميدانية على الصناعة المصرفية في دول الخليج العربي. **مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية.** المجلد (11)، العدد(3)، ص ص 25-85.

- قريشي، مدحت، (2007)، **اقتصاديات العمل،** الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.

– كاظم، عبد الله (2008). أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي المختلط، **مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية**، المجلد(10)، العدد(3)، ص ص 65–80.

– كافي، مصطفى يوسف (2006). **الخيارات الإستراتيجية للتنمية الاقتصادية**. بغداد: دار الفرات، نينار للنشر والتوزيع.

– محمود، منال طلعت، (2008)، **الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي**، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

– مفرجي، عادل حرحوش، وصالح أحمد علي (2006) . تحليل معطيات العلاقة الإرتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري من وجهة نظر قادة الشركات المعرفية في العراق. **المجلة العربية للإدارة**، المجلد (26)، العدد (1)، ص ص 101–127.

– نجار، فايز جمعة والعلي، عبدالستار، (2009)، "**الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

– يوسف، بسام عبد الرحمن (2005) **أثر تقنية المعلومات ورأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الموصل، العراق.

ثانيا: المراجع باللغة الانجليزية

- Aakre, A. (2002), Realizing Rio in Norway: Evaluative Studies of Sustainable Development, University of Oslo.

- Ahangar, R. (2011). The Relationship Between Intellectual Capital and Financial Performance: An Empirical Investigation in an Iranian Company, **African Journal of Business Management**, 5(1): 68-75, 4.

- Amiri, A et. Al., (2010). Increasing the Intellectual Capital in Organization: Examining the Role of organizational Learning, **European Journal of Social Sciences**, 14 (1). Benchmarking System**, Research Paper**, McMaster University.

- Anderson, Terry and Donald Leal, (2009), **Free Market Environmentalism.** San Francisco: Pacific Research Institute for Public Policy.

- Bontis, N.; Crossan, M. & Hulland, J., (2010). "Managing an Organizational Learning System by Aligning Stocks and Flows", **Journal of Management Studies,** 39 (4): 437-469.

- Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K., & Roos, G. (2009). "The knowledge toolbox: A review of the tools available to measure and manage intangible resources", **European Management Journal**, 17(4): 391-402.

- Choong, K. (2008). "Intellectual Capital: definitions, categorization and reporting models"**, Journal of Intellectual Capital**, 9 (4): 609-638.

- Cetin, F. (2010), **Measuring and Managing Intellectual Capital**, Helsinki University of Technology, Finland.

- Cooper. Arnold C. (2010). Small Business Management and Entrepreneurship. Purdue University. France.

- Don Harvey & Donald, R.(2011), **An Experimental Approach**. Prentice – wall New Jersey. U.S.A.

- Drucker, Peter (2005), "**Innovation : The Agenda for American Business** ", The Institute for Innovation, February.

- Dryzek, J. S. (2007). **The Politics of the Earth: Environmental Discourses**. Oxford: University Press.

- Finland, M. L., (2004), "Knowledge and Learning, Final report, Review of International Economics", 12 , (5), p: 769-792.

- Ghen, J. & and Yuanxie, H. (2006). Measuring Intellectual Capital Anew Model and Empirical Study, **Journal of Intellectual Capital**, 5 (1) pp: 18-37.

- Griffin, K., and McKinley T. (2009). "Towards A Human Development Strategy", **Review of International Economics**, 12, (5), p: 769-792.

- Histrich, Robert, D & Michael, Peters (2005), **Entrepreneurship**, 6th edition, Mc Graw – Hill, Higher education.

- Hormiga, E.; Batista- Canino- R. & Sanchez-Medina, A. (2010). "The role of intellectual capital in the success of new ventures", **International Entrepreneurship and Management Journal** , 7(1): 71-92.

- Hsu, H. (2006). Knowledge Management and Intellectual Capital, **Unpublished doctoral dissertation**, Southern Illinois University Carbondale.

- Huang, C. & Hsueh, S. (2007). A Study on the relationship between Intellectual Capital and Business Performance on the Engineering -- Consulting Industry: Path Analysis, **Journal of Civil Engineering and Management**, 2, (4) , p: 265–271.

- Hu, Y; Han, J. & Dong, X. (2009). **Research on the relationship between intellectual capital and listed companies performance of China**, paper presented on Industrial Engineering and Engineering Management. IE&EM '09. 16th International Conference.

- Johnson, Gery & Scholes, Kevan (2012), **Exploring Corporate Strategy**, 6th edition, Prentice Hall International.

- Kanchan, C. (2003), "Social Capital and Sustainable Development", **Cambridge Journal of Economics**, Vol, 22, No (6), p: 387-396.

- Kong, E. (2010). Analyzing BSC and IC's usefulness in nonprofit organizations", **Journal of Intellectual Capital**, 11 (3): 284 – 304.

- Kuratko Donald F, & Hodgetts, Richard M, (2011), **Entrepreneurship Contemporary approach,** 5th, d, Harcourt College Publishers.

- Lee, S, Florida, R & Gates, G (2010)." Innovation, Human Capital, and Creativity", **International Review of Public Administration**, 14 (3), 31-62.

- Lynch. R. (2010). **Corporate Strategy,** New Jersey: Prentice Hall, USA.

- Marginson, S., and Mollis, M. (2002). The Door Opens and the Tiger Leaps: Theories and Reflections of Comparative Education for A Global Millennium, **Comparative Educational Review**, Vol. 45 No, (4), 581-615.

- Mok, K., and Welch, A. (2008), **Globalization and Educational Restructuring in the Asia Pacific Region**, New York: Palgrave Macmillan.

- Ngah, R & Ibrahim, A (2009). The Relationship of Intellectual Capital, Innovation and Organizational Performance: a Preliminary Study in Malaysian SMEs, **International Journal of Management Innovation Systems**, 1 (1), pp 28.

- Olariu, M (2011). Knowledge Management – Intellectual Capital, Online Article, **Mariana Oleriu's Journal,** available online: http://marianaolariu.wordpress.com/author/marianaolariu/page/2/

- Sekaran, U. (2000), **Research Methods For Business**, A Skill-Building Approach. John Wiley and Sons Inc, New York.

- Seleim, A.; Ashour, A. (2007). Human capital and organizational performance: a study of Egyptian software companies, **Management Decision**, 45 (4): 790- 822.

- Sharabati, A. (2008). The Effect of Intellectual Capital on the Performance of Pharmaceutical Manufacturing Organization in Jordan. **Unpublished Doctoral Dissertation**, University of Jordan.

- Suciu, M.; Bratescu, A.; Pocoprus, L. & Lmbrisca, C. (2011). Reporting on intellectual capital: value driver in the Romanian knowledge based society, **International Journal of Education and Information Technologies**, 5 (2): 215-224.

- Sullivan, P. (2008). **Profiting from intellectual capital: extracting value from innovation,** New York: John Wiley & Sons.

- Wang, W. & Chang, Y. (2005)." Intellectual capital and performance in causal Models: Evidence from the information technology industry in Taiwan", **Journal o Intellectual Capital**, 6 (2): 222-236.

- Wickham, Philip, (2006), **Strategic Entrepreneurship A decision Making Approach to New venture Creation of management**, England, prentice – Hill.

- Youndt , M; snell, S.; Dean, J. & Lepak, D.(2008), " Human Resource Management Manufacturing and Firm Performance", **Academy of Management Journal**, 39, (13), 839-857.

- Zerenler, M; Hasiloglu, S & Sezgin, M (2008). Intellectual Capital and Innovation Performance: Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier, **Journal of Technology Management & Innovation**, 3, (4), 25-41.

الملحق رقم (1)

استبانة الدراسة

جامعة الشرق الأوسط

كلية الأعمال / قسم إدارة الأعمال

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي المستجيب:

أختي المستجيبة:

تحية احترام وتقدير،،،

استبانة حول موضوع:

استثمار رأس المال البشري وأثره على التنمية في المشاريع الريادية في دولة الكويت

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استثمار رأس المال البشري على التنمية في المشاريع الريادية في دولة الكويت، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الشرق الأوسط، ولأهمية رأيكم حول موضوع الدراسة، يرجى التكرم بالإجابة على الأسئلة المرفقة علما بأنه سيتم التعامل مع هذه البيانات بسرية تامة ولإغراض البحث العلمي فقط.

وشكرا لتعاونكم

الباحثة: وفاء مفلح هيال حسين

طالبة في برنامج الماجستير في إدارة الأعمال

جامعة الشرق الأوسط

عمان: الأردن

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

1- الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

2- العمر:

☐ 30 سنة فأقل ☐ 31-35 سنة

☐ 36-40 سنة ☐ 41 - 45 سنة

☐ أكثر من 46 سنة

3- الخبرة بالسنوات:

☐ 5 سنوات فاقل ☐ 6- 10 سنوات

☐ 11- 15 سنة ☐ أكثر من 16 سنة

4- المؤهل العلمي:

☐ دبلوم ☐ بكالوريوس

☐ ماجستير ☐ دكتوراه

القسم الثاني: معلومات حول متغيرات الدراسة.

العبارات الواردة في هذه القائمة تمثل متغيرات استثمار رأس المال البشري، الرجاء قراءتها وبيان مدى موافقتكم عن كل منها على المقياس المحاذي، وذلك بوضع إشارة (√) أمام كل عبارة وفي الفراغ المناسب بحيث تعكس إجابتكم أثر هذه المتغيرات على التنمية في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

المتغيرات المستقلة: استثمار رأس المال البشري

التسلسل	العبــارة	مؤثر جداً	مؤثر	مؤثر الى حد ما	غير مؤثر	غير مؤثر جداً
	المعرفة					
1	استخدام الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية للبيانات والمعلومات المكتسبة عن طريق التعلم					
2	استخدام الكوادر البشرية للتجارب العملية المكتسبة عن طريق الممارسة في المشاريع الريادية					
3	تجاوب الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية مع المستجدات التي تواجههم					
4	قدرة الكوادر البشرية على الوصول إلى حلول أفضل للمشاكل التي تقع في مجال معرفتهم في المشاريع الريادية					
5	قدرة المشروع الريادي على تقديم حوافز للكوادر البشرية لقاء تقديمهم معارف جديدة					
	المؤهلات					
6	توفر كوادر بشرية مدربة وعلى دراية جيدة وتامة للعمل في المشروع الريادي.					
7	قدرة الكوادر بشرية وكفاءتهم في أداء الدور الحيوي المطلوب منها					
8	توفر الأعداد الكافية من الكوادر البشرية لتولي وممارسة الأعمال					
9	تمتع الكوادر البشرية بقناعة تجاه العمل في المشاريع الريادية					
10	امتلاك الكوادر البشرية للمؤهل العلمي المناسب للعمل في المشروع الريادي.					
	الخبرة					

11	امتلاك الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية للخبرة الكافية للعمل في المشروع الريادي					
12	امتلاك الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية المعرفة الكافية بالقوانين والأنظمة					
13	توفر معايير العمل لدى الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية					
14	توفر الخبرة الكافية التي تؤهل الكوادر البشرية العاملة في المشاريع الريادية لأداء الدور الحيوي المطلوب منهم					
15	توفر الخبرة الكافية التي تسمح للكوادر البشرية العاملة في المشروع الريادي بممارسة عملهم بكفاءة					
	الإبداع					
16	امتلاك الكوادر البشرية لأفكار تتصف بكونها جديدة					
17	امتلاك الكوادر البشرية لأفكار تسهم في تطوير أساليب أو أهداف أو تعميق رؤية متطورة تدفع المشروع الريادي إلى الأمام					
18	امتلاك الكوادر البشرية لأفكار تتصف بكونها متصلة بحل المشكلات التي تواجه المشروع الريادي					
19	قدرة المشروع الريادي على التوصل إلى ما فيه إضافة قيمة اكبر وأسرع					
20	قدرة المشروع الريادي على تقديم منتج أفضل من منتجات المنافسين في السوق					
	الابتكار					
21	قدرة المشروع الريادي على تقديم كل ما مختلف يميزها عن الآخرين ؛يمنحها دعماً في المركز التنافسي					
22	قدرة المشروع الريادي على تقديم كل ما هو جديد في مجال معالجة المواد الداخلة في المنتج					
23	قدرة المشروع الريادي على القيام بنشاط تنظيمي جديد					
24	قدرة المشروع الريادي على حل لمشكلة قائمة بشكل جديد					
25	قدرة المشروع الريادي على استخدام طريقة جديدة في تقديم الخدمة للزبون					

المتغير التابع: التنمية في المشاريع الريادية

التسلسل	العبــارة	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً
	التنمية الاقتصادية					
26	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة					
27	يتيح الاستثمار في رأس المال البشري آفاقاً واسعة للتوجه نحو قضايا التنمية الاقتصادية					
28	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في بلورة السياسات والتوجهات نحو التنمية الاقتصادية					
29	يعمل الاستثمار في رأس المال البشري على تقبل المجتمع للمشاريع الريادية وتبنيها					
30	يكفل الاستثمار في رأس المال البشري زيادة درجة الإشباع لحاجات المواطنين					
31	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في زيادة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد ونموها					
	التنمية الاجتماعية					
32	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في تشكيل الرأي العام نحو قضايا التنمية الاجتماعية					
33	يساعد الاستثمار في رأس المال البشري على اكتشاف الفرص واستثمارها لما فيه صالح المجتمع					
34	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في تشغيل الأيدي العاملة المحلية بما يساعد في تحقيق التنمية الاجتماعية					
35	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في إنجاح الجهود التي تبذلها الحكومة لتحسين مستوى معيشة المواطنين					
36	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في إحداث تغيير حضاري في					

	طريقة التفكير					
37	يسهم الاستثمار في رأس المال البشري في تنفيذ برامج التنمية لإحداث التغيير اللازم لتطوير المجتمع.					

انتهت الاستبانة

شاكرا لكم حسن تعاونكم

ملحق رقم (2)

أسماء محكمي استبانة الدراسة

التسلسل	الاسم	الجامعة
1	الأستاذ الدكتور كامل المغربي	جامعة الشرق الأوسط
2	الأستاذ الدكتور نجم عبود	جامعة الزيتونة
3	الأستاذ الدكتور محمد الهطلاني	جامعة الكويت
4	الدكتور حميد الشيبي	جامعة الشرق الأوسط
5	الدكتور احمد صالح السكر	جامعة العلوم الإسلامية
6	الدكتور إيهاب كمال	جامعة الإسراء
7	الدكتور خالد عطاالله	جامعة البترا